

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 05.08.2023 12:47:07

Уникальный программный идентификатор:

9ba7d3e34c012eba476ffd3d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce5366f0fc6

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. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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 2023 г., на заседании кафедры ЭУч А, протокол № 31, от 21.06.23 (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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 № 12 «24» 06 2024г., на заседании кафедры ЭУч А, пр. № 28 от 19.06.24г. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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 _____ (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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	Знать: 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. Уметь: планировать потребность в персонале для реализации стратегических целей организации; -использовать современные технологии управления персоналом для внедрения (совершенствования) кадровой политики. Владеть (или Иметь опыт деятельности): 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	Знать: основы нормативно-правового регулирования в сфере управления персоналом и его документационно-административного обеспечения. Уметь: использовать показатели определяющие эффективность работы структурных подразделений и персонала организации. Владеть (или Иметь опыт деятельности): 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	Знать: основные методы организации и действующие нормы труда. Уметь: на основе собранной информации проводить анализ процесса организации, нормирования, оплаты и стимулирования

	труда персонала		труда персонала с учётом их совершенствования. Владеть (или Иметь опыт деятельности): 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	Знать: основы действующего трудового законодательства. Уметь: разрабатывать систему оплаты и стимулирования труда персонала на основе действующих локальных нормативных актов. Владеть (или Иметь опыт деятельности): 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 компетентного 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>Знать: -основные механизмы построения организационной структуры управления организацией.</p> <p>Уметь: - разрабатывать организационные структуры управления для реализации стратегического управления персоналом.</p>	<p>Знать: -основные механизмы построения организационной структуры управления организацией; - методы планирования потребностей персонала для реализации стратегии организации.</p> <p>Уметь: - 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>Знать: -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>Уметь: - 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>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации. 	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации; -разработки систем мотивации и демотивации персонала. 	<p>системы мотивации, корпоративной культуры организации и результатов деятельности персонала.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации; -разработки систем мотивации и демотивации персонала; - методологией оценки эффективности трудовой деятельности персонала; - оценки кадровой политики и её совершенствования.
ПК-3/ начальный, основной, завершающий	ПК -3.3 Обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных подразделений	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения; - документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения; - документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом; - методику расчёта показателей определяющих эффективность выполняемых работ. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения; - документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом; - методику расчёта показателей определяющих эффективность выполняемых работ; - методы факторного анализа для оценки деятельности структурных подразделений и деятельности персонала организации в целях определения факторов,

		<p>Уметь:</p> <p>- использовать в процессе трудовой деятельности законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <p>-навыками проведения контроля и анализа результатов деятельности персонала организации.</p>	<p>Уметь:</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>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</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>Уметь:</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>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</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	Знать: -основы организации и	Знать: -основы организации	Знать: -основы организации

основной, завершающий	выполнения действующих норм труда	<p>нормирования труда персонала.</p> <p>Уметь: -проводить анализ процесса организации и нормирования труда персонала.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): - методами анализа организации и нормирования труда персонала.</p>	<p>и нормирования труда персонала; - систему и формы оплаты труда, её начисления.</p> <p>Уметь: -проводить анализ процесса организации и нормирования труда персонала; -анализировать действующую в организации систему оплаты и стимулирования труда персонала.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): - 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>Уметь: -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>Владеть (или Иметь опыт деятельности): - 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>Знать: -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда.</p>	<p>Знать: -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда;</p>	<p>Знать: -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда;</p>

	действующим трудовым законодательством	<p>Уметь: -применять действующее трудовое законодательство в процессе разработки системы оплаты и стимулирования труда персонала.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): -действующими локальными нормативными актами системы управления персоналом организации.</p>	<p>-современные подходы в области стимулирования труда персонала.</p> <p>Уметь: -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>Владеть (или Иметь опыт деятельности): -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>Уметь: -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>Владеть (или Иметь опыт деятельности): -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 шкал 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 «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" /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

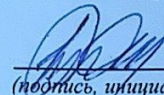
Юго-Западный государственный университет

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)

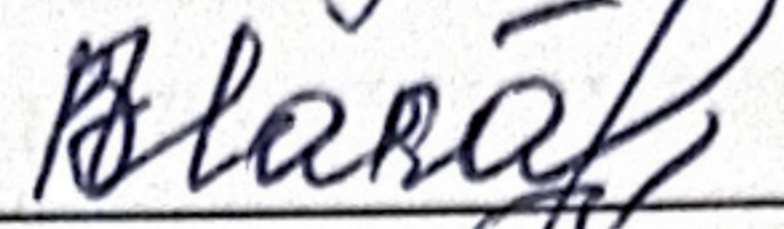
Курск – 2021

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» июня 20 21г. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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» 02 2022г., на заседании кафедры Уч. А. № 21 от 21.06.2022 (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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 Уч. А. от 21.06.2023 № 21 (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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 № 12 «21» 06 2024г., на заседании кафедры Уч. А. № 21 от 19.06.24 (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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 № 9 «31» 03 2025г., на заседании кафедры Уч. А. от 25.06.25 № 22 (наименование кафедры, дата, номер протокола)

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	Знать: 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. Уметь: планировать потребность в персонале для реализации стратегических целей организации; -использовать современные технологии управления персоналом для внедрения (совершенствования) кадровой политики. Владеть (или Иметь опыт деятельности): 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	Знать: основы нормативно-правового регулирования в сфере управления персоналом и его документационно-административного обеспечения. Уметь: использовать показатели определяющие эффективность работы структурных подразделений и персонала организации. Владеть (или Иметь опыт деятельности): 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	Знать: основные методы организации и действующие нормы труда. Уметь: на основе собранной информации проводить анализ процесса организации, нормирования, оплаты и стимулирования

	труда персонала		труда персонала с учётом их совершенствования. Владеть (или Иметь опыт деятельности): 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	Знать: основы действующего трудового законодательства. Уметь: разрабатывать систему оплаты и стимулирования труда персонала на основе действующих локальных нормативных актов. Владеть (или Иметь опыт деятельности): 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 (по неделям семестра)	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>Знать: -основные механизмы построения организационной структуры управления организацией.</p> <p>Уметь: - разрабатывать организационные структуры управления для реализации стратегического управления персоналом.</p>	<p>Знать: -основные механизмы построения организационной структуры управления организацией; - методы планирования потребностей персонала для реализации стратегии организации.</p> <p>Уметь: - 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>Знать: -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>Уметь: - 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>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации. 	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации; - разработки систем мотивации и демотивации персонала. 	<p>системы мотивации, корпоративной культуры организации и результатов деятельности персонала.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации; - разработки систем мотивации и демотивации персонала; - методологией оценки эффективности трудовой деятельности персонала; - оценки кадровой политики и её совершенствования.
ПК-3/ начальный, основной, завершающий	ПК -3.3 Обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных подразделений	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения; - документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения; - документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом; - методику расчёта показателей определяющих эффективность выполняемых работ. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения; - документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом; - методику расчёта показателей определяющих эффективность выполняемых работ; - методы факторного анализа для оценки деятельности структурных подразделений и деятельности персонала организации в целях определения факторов,

		<p>Уметь:</p> <p>- использовать в процессе трудовой деятельности законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <p>-навыками проведения контроля и анализа результатов деятельности персонала организации.</p>	<p>Уметь:</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>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</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>Уметь:</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>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</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	Знать: -основы организации и	Знать: -основы организации	Знать: -основы организации

основной, завершающий	выполнения действующих норм труда	<p>нормирования труда персонала.</p> <p>Уметь: -проводить анализ процесса организации и нормирования труда персонала.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): - методами анализа организации и нормирования труда персонала.</p>	<p>и нормирования труда персонала; - систему и формы оплаты труда, её начисления.</p> <p>Уметь: -проводить анализ процесса организации и нормирования труда персонала; -анализировать действующую в организации систему оплаты и стимулирования труда персонала.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): - 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>Уметь: -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>Владеть (или Иметь опыт деятельности): - 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>Знать: -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда.</p>	<p>Знать: -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда;</p>	<p>Знать: -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда;</p>

	действующим трудовым законодательством	<p>Уметь: -применять действующее трудовое законодательство в процессе разработки системы оплаты и стимулирования труда персонала.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): -действующими локальными нормативными актами системы управления персоналом организации.</p>	<p>-современные подходы в области стимулирования труда персонала.</p> <p>Уметь: -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>Владеть (или Иметь опыт деятельности): -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>Уметь: -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>Владеть (или Иметь опыт деятельности): -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 «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	25			1	13.10.22 г.	Изменён перечень методических указаний С.В. Мамонтова