

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 20:20:24
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) программы:
Управление персоналом организации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Высшая школа экономики и бизнеса

Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ
«Управление человеческими ресурсами»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04. Экономика труда

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы:
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования: Бакалавриат

Год начала подготовки: 2024
Москва – 2023 г.

Составитель

К.э.н, доцент, доцент

Е.Е. Миргород

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами», протокол № 9 от «10» апреля 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

Цель и задачи освоения дисциплины	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	5

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 6

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ..... ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины является формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования трудового потенциала общества, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

Задачи дисциплины «Экономика труда»:

- усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;
- овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда как на микро-, так и на макроуровне;
- приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика труда» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	очная	очно-заочная	заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	4 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	144		
Промежуточная аттестация: форма	Экзамен	-	-
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	46	-	-
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	42	-	-
• лекции/электронные часы	18/-	-	-
• практические занятия/ электронные часы	24/-	-	-
• лабораторные занятия / электронные часы	-	-	-
в том числе практическая подготовка		-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катг) -	-	-	-
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	2	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	2	-	-
Самостоятельная работа (СР), всего:	98		-
в том числе:	66	-	
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	32	-	
• самостоятельная работа в семестре (СРс)	66	-	-

в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-	-
• изучение ЭОР	26	-	-
• изучение онлайн-курса или его части	-	-	-
• выполнение индивидуального или группового проекта	15	-	-
• и другие виды	25	-	-

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
Тип задач проф. деятельности: информационно-аналитический		
ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.4. Осуществляет информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	ПК-1.4. 3-1. Знает базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними
		ПК-1.4. У-1. Умеет вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий		
ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	ПК-9.2. 3-1. Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала ПК-9.2. 3-2. Знает порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат ПК-9.2. 3-3. Знает методы определения численности работников ПК-9.2. 3-4. Знает Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих ПК-9.2. 3-5. Знает кадровую политику и стратегию организации ПК-9.2. 3-6. Знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
		ПК-9.2. У-1. Умеет разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга по темам
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа	Всего					
	Семестр 5											
1.	<p>Тема 1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде</p> <p>Общая характеристика дисциплины «Экономика труда», ее объект, предмет, цели, задачи. Современные представления о труде. Функции труда. Классификация видов труда. Организация труда в обществе (общественная организация труда). Основные понятия, связанные с трудом. Трудовой потенциал и эволюция характеризующих его понятий: рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий фактор, человеческие ресурсы, человеческий капитал.</p>	2	2	-	-	4	8	ПК-1.4. ПК-9.2	ПК-1.4. 3-1. ПК-1.4. У-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-2. ПК-9.2. 3-3. ПК-9.2. 3-4. ПК-9.2. 3-5. ПК-9.2. 3-6. ПК-9.2. У-1.	О. Гр.д.		Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п
2.	<p>Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества</p> <p>Трудовой потенциал общества и его структура: трудовой потенциал личности, коллектива предприятия, отрасли и региона. Количественные характеристики трудового потенциала общества. Динамика численности и состава населения и его трудоспособной части в РФ. Факторы, определяющие характер этой динамики. Современная демографическая ситуация в России. Миграционные</p>	2	2			8	12	ПК-1.4. ПК-9.2	ПК-1.4. 3-1. ПК-1.4. У-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-2. ПК-9.2. 3-3. ПК-9.2. 3-4. ПК-9.2. 3-5. ПК-9.2. 3-6. ПК-9.2. У-1.	О. Гр.д	К/р* 3.	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п

	<p>процессы в РФ, их тенденции. Приоритеты демографической и миграционной политики в РФ.</p> <p>Понятие, границы и состав трудовых ресурсов страны. Повышение пенсионного возраста: причины и механизм. Предпенсионный возраст. Социальные гарантии предпенсионерам. Источники пополнения трудовых ресурсов, условия их эффективного использования.</p> <p>Трудовые ресурсы организации (предприятия). Персонал, категории персонала. Списочный и несписочный состав.</p> <p>Основные показатели трудового потенциала организации: списочная численность, явочная численность, среднесписочная численность работников, особенности определения.</p> <p>Внутреннее и внешнее движение персонала; основные показатели: коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров.</p> <p>Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд, максимально возможный фонд, реальный фонд и отработанное время.</p> <p>Виды и нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха в соответствии с Трудовым кодексом РФ.</p> <p>Качественные характеристики трудового потенциала (качество рабочей силы). Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы в современных условиях. Профессиональные стандарты: сущность и назначение. Непрерывное образование населения. Виды и формы профессионального обучения работников. Факторы, влияющие на качество профессиональной подготовки работников.</p>											
3.	<p>Тема 3. Занятость населения и рынок труда</p> <p>Понятия о экономически активном и неактивном населении и его занятости.</p> <p>Новая методология формирования системы</p>	2	4	-	-	10	16	ПК-1.4. ПК-9.2	ПК-1.4. 3-1. ПК-1.4. У-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-1.	О. Гр.д	К/р* 3.	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п

	показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. Виды, формы и структура занятости. Показатели, характеризующие масштаб и уровень занятости. Рынок труда: понятие, основные элементы, модели. Причины, виды, формы безработицы в РФ. Экономические и юридические признаки безработного. Государственная политика в области занятости, ее цель, направления и методы. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации". Активный и пассивный типы политики занятости. Инфраструктура рынка труда и роль социальных партнеров в его регулировании.								ПК-9.2. 3-2. ПК-9.2. 3-3. ПК-9.2. 3-4. ПК-9.2. 3-5. ПК-9.2. 3-6. ПК-9.2. У-1.			Ан.с.
4.	Тема 4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала Понятие о совокупной (общей) и частной продуктивности (производительности). Эффективность труда. Виды производительности труда: индивидуальная, локальная и общественная. Сущность и значение процесса повышения производительности труда. Показатели, методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда, их экономическая характеристика. Понятия о факторах и условиях, влияющих на производительность труда, их классификация, значение и характеристика. Резервы роста производительности труда и их классификация. Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира. Методы измерения и оценки производительности труда в зарубежных странах.	2	4	-	-	8	14	ПК-1.4. ПК-9.2	ПК-1.4. 3-1. ПК-1.4. У-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-2. ПК-9.2. 3-3. ПК-9.2. 3-4. ПК-9.2. 3-5. ПК-9.2. 3-6. ПК-9.2. У-1.	О. Гр.д.	3.	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п
5.	Тема 5. Качество и уровень жизни населения Понятие «качество жизни». Объективные и субъективные оценки качества жизни, их взаимосвязь.	3	4	-	-	10	17	ПК-1.4. ПК-9.2	ПК-1.4. 3-1. ПК-1.4. У-1. ПК-9.2. 3-1.	О. Гр.д.	К/р* * 3.	Э., Р., Д. Ин.п./

	<p>Уровень жизни как социально-экономическая категория, ее трактовки. Соотношение понятий уровень жизни и качество жизни.</p> <p>Качество трудовой жизни, его показатели и направления повышения.</p> <p>Система показателей уровня жизни населения.</p> <p>Мировая практика измерения качества и уровня жизни.</p> <p>Важнейшие объективные показатели для международного сравнения качества и уровня жизни.</p> <p>Важнейшие социальные стандарты уровня жизни населения (минимальный потребительский бюджет, прожиточный минимум, минимальная заработная плата, продовольственная и потребительская корзины), их характеристика, принципы и методы их формирования</p> <p>Различные подходы к оценке бедности.</p> <p>Доходы населения, их виды, основные источники, дифференциация денежных доходов.</p> <p>Показатели уровня, структуры, динамики и дифференциации доходов населения.</p> <p>Социальная помощь нуждающейся части населения – важнейшее направление социальной политики государства, ее виды, формы и направления.</p>								<p>ПК-9.2. 3-1.</p> <p>ПК-9.2. 3-2.</p> <p>ПК-9.2. 3-3.</p> <p>ПК-9.2. 3-4.</p> <p>ПК-9.2. 3-5.</p> <p>ПК-9.2. 3-6.</p> <p>ПК-9.2. У-1.</p>			Гр.п. Ан.с.
6.	<p>Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда</p> <p>Понятие о вознаграждении персонала. Виды вознаграждения. Понятие о стимулировании труда.</p> <p>Стимул труда, классификация стимулов труда.</p> <p>Принципы и правила организации вознаграждения работников.</p> <p>Международная классификация затрат работодателей на рабочую силу. Методика Росстата. Статья 255 НК РФ «Расходы на оплату труда».</p> <p>Сущность и функции заработной платы. Заработная плата и стоимость рабочей силы, их взаимосвязь.</p> <p>Конъюнктура рынка труда и ее воздействие на уровень заработной платы.</p> <p>Рыночные и нерыночные факторы, определяющие</p>	3	4	-	-	10	17	<p>ПК-1.4.</p> <p>ПК-9.2</p>	<p>ПК-1.4. 3-1.</p> <p>ПК-1.4. У-1.</p> <p>ПК-9.2. 3-1.</p> <p>ПК-9.2. 3-1.</p> <p>ПК-9.2. 3-2.</p> <p>ПК-9.2. 3-3.</p> <p>ПК-9.2. 3-4.</p> <p>ПК-9.2. 3-5.</p> <p>ПК-9.2. 3-6.</p> <p>ПК-9.2. У-1.</p>	О. Гр.д.	К/р* * 3.	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п. Ан.с.

	<p>уровень заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Система регулирования заработной платы в народном хозяйстве, ее элементы. Государственное и договорное регулирование заработной платы, их объекты. Мониторинг уровня и динамики заработной платы и затрат работодателей на рабочую силу. Принципы государственного установления минимума заработной платы. Налоговое регулирование заработной платы. Районное регулирование заработной платы. Сфера компетенции предприятий (фирм) в области организации заработной платы. Структура и формирование средств на оплату труда. Планирование фонда оплаты труда. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие. Особенности построения тарифной системы оплаты труда в бюджетных организациях. Формы оплаты труда работников, их назначение и условия применения, разновидности и условия применения повременной и сдельной оплаты труда. Премияльные системы оплаты труда: назначение, сущность и виды. Бестарифные и гибкие системы оплаты труда.</p>											
7.	<p>Тема 7. Внутрифирменная организация труда Объективная необходимость организации и нормирования труда в условиях рыночных отношений. Сущность и функции внутрифирменной организации труда, ее цели и задачи. Значение внутрифирменной организации труда для эффективного использования трудового потенциала организации, работника. Место и экономическая сущность организации труда в организационной системе предприятия, фирмы. Комплексный, системный подход к организационному развитию предприятия, фирмы. Нормирование труда – основа его научной организации. Понятие, содержание, задачи и функции</p>	2	2	-	-	8	12	ПК-1.4. ПК-9.2	ПК-1.4. 3-1. ПК-1.4. У-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-2. ПК-9.2. 3-3. ПК-9.2. 3-4. ПК-9.2. 3-5. ПК-9.2. 3-6. ПК-9.2. У-1.	О. Гр.д	3.	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п

	<p>нормирования труда.</p> <p>Основные элементы организации труда, их взаимосвязь и взаимозависимость. Внутрифирменное разделение и кооперация труда. Трудовой процесс. Рационализация трудовых процессов. Методы и приемы выполнения работ.</p> <p>Изучение затрат рабочего времени: значение для организации и нормирования труда персонала. Задачи изучения затрат рабочего времени, его основные методы и использование результатов.</p> <p>Рабочее место, организация и аттестация рабочих мест. Условия труда, охрана и безопасность труда. Создание комфортных условий труда.</p> <p>Режим труда и отдыха, физиологическая основа режима труда и отдыха.</p> <p>Оценка уровня организации труда на предприятии (в организации).</p>											
8.	<p>Тема 8. Социальное партнерство в сфере труда</p> <p>Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений. Основные сферы реализации трудового партнерства, его субъекты, уровни реализации.</p> <p>Содержание и специфика реализации защитной функции профсоюзов в условиях рынка. Механизм реализации системы социального партнерства, ее правовое регулирование в России. Коллективные соглашения и договоры как главные инструменты правового регулирования отношений социального партнерства, их содержание. Методы взаимодействия субъектов социального партнерства. Трудовые конфликты как особая форма трудовых отношений. Сущность трудовых конфликтов, их виды и функции. Забастовки как крайняя форма проявления конфликта. Способы выхода (разрешения) из конфликта.</p> <p>Нормативно-правовая основа урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров и конфликтов.</p>	1	1			4	6	ПК-1.4. ПК-9.2	ПК-1.4. 3-1. ПК-1.4. У-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-2. ПК-9.2. 3-3. ПК-9.2. 3-4. ПК-9.2. 3-5. ПК-9.2. 3-6. ПК-9.2. У-1.	О. Гр.д.		Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п. Ан.с.

9.	Тема 9. Международное регулирование социально-трудовых отношений Международная организация труда и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. Создание и развитие МОТ. Структура и методы работы МОТ. Участие России в МОТ. Направления регулирования МОТ социально-трудовых отношений. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.	1	1	-	-	4	6	ПК-1.4. ПК-9.2	ПК-1.4. 3-1. ПК-1.4. У-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-1. ПК-9.2. 3-2. ПК-9.2. 3-3. ПК-9.2. 3-4. ПК-9.2. 3-5. ПК-9.2. 3-6. ПК-9.2. У-1.	О. Гр.д.		Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п.
	Итого	18	24	-		66	108					

* и ** - контрольные работы по двум отмеченным темам

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Опрос (О.),

Групповая дискуссия (Гр.д.).

Формы текущего контроля:

Контрольные работы (К/р),

Задачи (З.)

Формы заданий для творческого рейтинга:

Индивидуальный проект и/или групповой проект (Ин.п./Гр.п.)

Эссе/реферат/доклад (Э., Р., Д.),

Аналитическая справка (Ан.с.).

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 336 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1687. - ISBN 978-5-16-009415-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1941770>
2. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 171 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/658. - ISBN 978-5-16-013239-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1844324>

Дополнительная литература:

1. Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда : учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 248 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-020118-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2159177>
2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1939107>
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1894611>
4. Шарин, В. И. Основы социальной политики и социальной защиты : учебное пособие / В.И. Шарин. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 383 с. — (Среднее профессиональное образование). — DOI 10.12737/17945. - ISBN 978-5-16-018362-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1920369>

Нормативные правовые документы:

- 1.«Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
- 2.«Налоговый кодекс Российской Федерации», часть 2 от 05.08.2000 N 117-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/
- 3.«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в последней редакции). - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
4. Федеральный закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция). - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/
5. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/
1. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/

2. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 N 134-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16565/
3. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/
4. Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15.12.2001 N 166-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34419/
5. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 N 156-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39744/
6. Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 N 400-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/
7. Постановление Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом» от 20.02.2006 N 95. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58610/
8. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 (ред. от 29.03.2021) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения». - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162169/

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. <http://www.garant.ru> - Справочно-правовая система Гарант.

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

1. Войкина Е.А., Миргород Е.Е., Мирзабалаева Ф.И. «Экономика труда» (электронный образовательный ресурс, размещённый в ЭОС РЭУ им. Г.В. Плеханова) <http://lms.rea.ru>

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

1. <https://rosstat.gov.ru/> - Росстат - Федеральная служба государственной статистики;
2. <https://mintrud.gov.ru/opendata> - База открытых данных Министерства труда и социальной защиты России;
3. <https://www.economy.gov.ru/> - База данных Министерства экономического развития России;
4. <https://rostrud.gov.ru/> - Роструд – Федеральная служба по труду и занятости;
5. <https://ac.gov.ru/> - Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации;
6. <https://pfr.gov.ru/> - Пенсионный фонд России;
7. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> - Статистика Евросоюза (Eurostat statistics);
8. www.ilo.org - Международная организация труда.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. <https://hh.ru/article/research> - HH. Исследования рынка труда;
2. <https://онлайнинспекция.рф> - Онлайн-инспекция РФ;
3. <https://trudvsem.ru/> - Общероссийская база вакансий «Работа в России»;
4. <https://1economic.ru/journals/et> - международный научно-практический журнал «Экономика труда»;
5. <https://mintrud.gov.ru/ministry/programs/demography/2> - Федеральный проект «Содействие занятости».

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Операционная система Windows 10, Microsoft Office Professional Plus: 2019 год (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access);

Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite Комплексная защита;

Браузер Google Chrome.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Экономика труда» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

– учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий практических занятий:

– учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации: мультимедийными средствами обучения;

для самостоятельной работы:

– помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению рефератов.

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающегося в процессе освоения дисциплины «Экономика труда» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (экзамен)	40

ИТОГО	100
-------	-----

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия с академической группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет обучающегося».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ¹

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Тематика курсовых работ/проектов

Курсовая работа/проект по дисциплине «Экономика труда» учебным планом не предусмотрена.

Типовой перечень вопросов к экзамену:

1. Социально-экономическая сущность труда; общественная организация труда, ее элементы.
2. Основные понятия, связанные с трудом.
3. Трудовой потенциал общества, его характеристики.
4. Трудовые ресурсы: понятие, структура, воспроизводство.
5. Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудовых ресурсов.
6. Миграционные процессы в РФ, их характеристики и тенденции.
7. Качественные характеристики трудового потенциала, роль системы образования в их развитии.
8. Профессиональное обучение, его виды, формы, роль в формировании системы непрерывного образования.
9. Понятия об экономически активном населении и его занятости.
10. Виды и формы занятости, их развитие в России; гибкие формы занятости.
11. Структура и основные пропорции распределения занятых, основные тенденции их изменения.
12. Показатели, характеризующие занятость и безработицу.
13. Безработица в России: виды, формы, уровень.
14. Статус безработного в РФ, понятия подходящей и неподходящей работы.
15. Рынок труда: сущность и основные составляющие.
16. Сегментация рынка труда; соотношение внутреннего и внешнего рынков труда.
17. Цель и содержание государственной политики занятости.
18. Основные меры по реализации активной политики занятости.
19. Государственная служба занятости населения и центры занятости, их цели, задачи и функции.
20. Социальная поддержка безработных граждан, ее формы.

¹ В данном разделе приводятся примеры оценочных материалов

21. Особенности регулирования занятости населения в странах с развитыми социально-рыночными отношениями.
22. Рекрутинговые и кадровые агентства как элемент инфраструктуры рынка труда.
23. Особенности российского рынка труда.
24. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности (продуктивность, эффективность, производительность труда, экономическая эффективность производства).
25. Сущность и социально-экономическое значение повышение производительности труда.
26. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
27. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.
28. Выработка продукции, ее разновидности и методы измерения.
29. Натуральный и трудовой методы измерения выработки продукции.
30. Стоимостной метод измерения выработки продукции и его разновидности.
31. Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда, ее разновидности.
32. Сущность и функции внутрифирменной организации труда.
33. Основные элементы организации труда, их взаимосвязь и взаимозависимость.
34. Классификация затрат рабочего времени
35. Нормы труда и их классификация.
36. Принципы и методы нормирования труда.
37. Трудовой Кодекс РФ о нормировании труда.
38. Уровень и качество жизни населения: понятия, взаимосвязь, значение изучения.
39. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика.
40. Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование.
41. Проблема бедности и малообеспеченности в современном мире и России.
42. Направления и формы социальной помощи малообеспеченному населению.
43. Вознаграждение за труд: сущность, виды, требования к системе вознаграждения.
44. Доходы населения, их виды и направления расходования; структура денежных доходов населения РФ.
45. Показатели дифференциации доходов населения.
46. Сущность и функции заработной платы в рыночной экономике.
47. Система регулирования заработной платы и ее элементы.
48. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
49. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), принципы, порядок и значение установления.
50. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
51. Договорное регулирование условий оплаты труда.
52. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
53. Экономическая сущность тарифных ставок (должностных окладов), направления их дифференциации.
54. Тарифные сетки: их назначение и основные характеристики.
55. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
56. Формы оплаты труда, их разновидности, условия применения и тенденции развития.
57. Сущность, разновидности и условия применения сдельной формы оплаты труда.
58. Сущность, разновидности и условия применения повременной формы оплаты труда.
59. Премияльные системы оплаты труда, их основные элементы.
60. Гибкие и нетрадиционные системы оплаты труда.
61. Социальное партнерство, его субъекты, сферы и уровни реализации.
62. Механизм реализации системы социального партнерства; значение и инструменты его правовой составляющей.
63. Международная организация труда (МОТ), ее значение, структура и развитие.
64. Методы и направления деятельности Международной организации труда (МОТ).

Типовые тестовые задания к экзамену:

1. Из каких основных элементов состоит система труда?

- а) сам труд, система организации и управления трудом; разделение и кооперация труда;
- б) технологические элементы, социальные элементы, природа, материальная и духовная культура;
- в) субъект труда, орудия труда, средства труда, технология, условия труда, деятельность;
- г) внутренние (социально-трудовые) структуры и функции, внешние условия труда и жизнедеятельности;

2. Совокупность элементов труда, которая определяется профессиональной принадлежностью работ, их последовательностью, составом, сложностью, структурой, целью, называется:

- а) содержание труда;
- б) кооперация труда;
- в) организация труда;
- г) разделение труда;

3. Характер труда – это...

- а) всеобщая категория общественного производства, охватывающая совокупность отношений по участию людей в общественно полезном труде;
- б) особенности его функционирования, независимо от содержания труда, его общественная форма;
- в) специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование в интересах людей;
- г) организационно-правовые способы использования труда;

4. Выберите определение, наиболее точно отражающее понятие «рабочая сила»:

- а) способность человека к труду, т.е. совокупность свойств, характеристик человека, необходимых ему для осуществления какой-либо трудовой деятельности;
- б) способность человека работать с высокими количественными и качественными показателями;
- в) состояние здоровья, позволяющее человеку выполнять работу определенного объема, содержания и качества;
- г) **общая способность человека формировать целесообразную деятельность, понимать значение своих действий, управлять ими, совершенствовать их;**

5. Не является элементом общественной организации труда:

- а) привлечение членов общества к труду;
- б) разделение и кооперация труда;
- в) совершенствование применяемых средств производства;
- г) воспроизводство рабочей силы и ее подготовка;

Типовые задачи к экзамену:

Определите численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности населения региона старше 15 лет, если известно:

1) численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16–17 лет составляет в регионе 34000 человек;

2) численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет в регионе 22000 человек;

3) 10% трудоспособных женщин и 2% трудоспособных мужчин рабочего возраста, проживающих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами;

4) Численность трудовых ресурсов составила 658 335 человек; численность трудоспособных мужчин рабочего возраста - 330 750 человек; численность трудоспособных

женщин рабочего возраста – 314 305 человек; общая численность населения старше 15 лет - 850 000 человек.

По данным обследований населения по проблемам занятости, общая численность безработных – 48000 человек; по данным Федеральной службы по труду и занятости, в регионе зарегистрировано 21350 безработных. Определите численность занятых в регионе и уровень безработицы по двум методикам. Сделайте выводы.

Примеры вопросов для опроса:

1. Что такое труд, какова его роль в развитии человека и общества?
2. Какие показатели отражают качественные характеристики трудового потенциала?
3. Что такое скрытая безработица?
4. Что такое выработка и трудоемкость продукции и как они измеряются?
5. Назовите основные виды доходов населения.

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Достойная занятость: компоненты, направления формирования.
2. Причины низкой производительности труда в РФ. Пути улучшения ситуации.
3. Этапы разработки внутрифирменной системы оплаты труда
4. Потенциал профсоюзной организации по защите прав и интересов наемных работников.
5. Проблемы развития социального партнерства в РФ и пути их решения.

Примеры типовых вопросов/заданий для контрольной работы:

Дееспособность, трудоспособность и работоспособность как предпосылки участия человека в общественном производстве; показатели и динамика работоспособности.

Трудовой потенциал общества и его структура; принципы управления трудовым потенциалом.

Трудовой потенциал фирмы – понятие, компоненты.

Трудовые ресурсы – определение, критерии выделения в общей численности населения и состав трудовых ресурсов.

Типы и виды безработицы, их краткая характеристика.

Скрытая безработица: понятие, формы проявления.

Экономические признаки безработного в соответствии с методологией МОТ; статус безработного в РФ: кто может и кто не может быть признан безработным в соответствии с законом «О занятости населения в РФ».

Понятие «подходящей» и «неподходящей работы» в соответствии с законом «О занятости населения в РФ».

Типовые задачи

1. Имеются следующие данные: общая численность населения – 10 300 тыс. человек, из них: численность населения трудоспособного возраста, занятого в экономике, – 4 500 тыс. человек; численность населения за пределами трудоспособного возраста, занятого в народном хозяйстве, – 120 тыс. человек; численность безработных – 125 тыс. человек; ВВП – 121,6 млрд рублей.

Определите:

- численность экономически активного населения;
- коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы;
- потери экономики от недоиспользования трудового потенциала.

Сделайте выводы.

Тематика индивидуальных и /или групповых проектов:

1. Эволюция понятий, отражающих роль труда в общественном производстве.

2. Анализ процессов трудовой миграции в России.
3. Анализ структуры занятости в РФ.
4. Анализ условий применения различных методов измерения выработки продукции.
5. Исследование маргинальности и бедности в обществе.
6. Анализ системы вознаграждения персонала организации (на примере конкретной организации).
7. Организация рабочего места служащего (на примере конкретной организации).
8. Анализ деятельности субъектов социального партнерства (профсоюзов, объединений работодателей и государства) в РФ.
9. Анализ отражения в национальном законодательстве положений ратифицированных Россией конвенций МОТ.

Тематика аналитической справки:

1. Трудовая мобильность: сущность, определяющие факторы, направления изменения.
2. Проблемы трудоустройства молодых специалистов на рынке труда.
3. Эффективность каналов трудоустройства на российском рынке труда.
4. Нормативно-правовая база регулирования удаленной занятости в России и за рубежом.
5. Влияние цифровизации труда на исчезновение старых и появление новых профессий в России и за рубежом.
6. Глобализация рынка труда: причины и последствия.
7. Перспективы трансформации рынка труда старших возрастных групп в условиях повышения пенсионного возраста.
8. Анализ изменения уровня и дифференциации доходов населения России.
9. Динамика соотношений минимальных социальных гарантий (МРОТ, минимальной пенсии, стипендии, пособия на ребенка) с величиной прожиточного минимума соответствующей социально-демографической группы населения.
10. Система социальных гарантий и стандартов в области образования.
11. Система социальных гарантий и стандартов в области здравоохранения.
12. Система социальных гарантий и стандартов в области ЖКХ.

Тематика докладов:

1. Привлечение к труду в условиях разных экономических систем
2. Непрерывное образование: концепция, развитие в зарубежных странах и в РФ
3. Гибкие формы занятости, их роль и развитие на российском рынке труда
4. Тенденции изменения производительности труда в РФ.
5. Социальное расслоение населения в современной России.

Тематика эссе:

1. Актуальные проблемы, которые приходится решать экономике труда на современном этапе развития экономики России
2. Зарубежный опыт разработки и реализации мер демографической политики
3. Роль малого предпринимательства в программах занятости
4. Направления обеспечения повышения производительности труда в РФ
5. Роль и значение нормирования труда в условиях рыночных отношений.

Тематика рефератов:

1. Баланс трудовых ресурсов: понятие, структура, разработка.
2. Скрытая безработица: сущность, формы проявления и масштабы в РФ.
3. Направления и методы регулирования дифференциации денежных доходов населения.
4. Современные теоретические подходы к организации труда.
5. Основные конвенции и рекомендации МОТ в области социально-трудовых отношений.

Типовая структура экзаменационного задания

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Вопрос 1.	10
Тест	10
Задача	20

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»	ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.4. Осуществляет информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Знает верно и в полном объеме: базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Умеет верно и в полном объеме: вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	Продвинутый
		ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	Знает верно и в полном объеме: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Умеет верно и в полном объеме: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	
70 – 84 баллов	«хорошо»	ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.4. Осуществляет информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения	Знает с незначительными замечаниями: базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Умеет с незначительными замечаниями: вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные	Повышенный

			персоналом	должности (профессии, специальности)	
		ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	Знает с незначительными замечаниями: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Умеет с незначительными замечаниями: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.4. Осуществляет информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Знает на базовом уровне, с ошибками: базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Умеет на базовом уровне, с ошибками: вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	Базовый
		ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	Знает на базовом уровне, с ошибками: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные	

				справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Умеет на базовом уровне, с ошибками: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.4. Осуществляет информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Не знает на базовом уровне: базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Не умеет на базовом уровне: вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	Компетенции не сформированы
		ПК-9. Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала	ПК-9.2. Внедряет системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графика работ и условий оплаты труда персонала	Не знает на базовом уровне: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников; Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; кадровую политику и стратегию организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Не умеет на базовом уровне: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Высшая школа экономики и бизнеса

Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ
«Управление человеческими ресурсами»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Экономика труда

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы:
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования: **Бакалавриат**

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины является формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования трудового потенциала общества, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

Задачи дисциплины «Экономика труда»:

- усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;
- овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда как на микро-, так и на макроуровне;
- приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала.

2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование тем дисциплины
1.	Тема 1. Предмет и задачи дисциплины; основные понятия о труде
2.	Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества
3.	Тема 3. Занятость населения и рынок труда
4.	Тема 4. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала
5.	Тема 5. Качество и уровень жизни населения
6.	Тема 6. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда
7.	Тема 7. Внутрифирменная организация труда
8.	Тема 8. Социальное партнерство в сфере труда
9.	Тема 9. Международное регулирование социально-трудовых отношений
Трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е / 144 час.	

Форма контроля – экзамен

Составитель

К.э.н, доцент, доцент

Е.Е. Миргород