

Частное образовательное учреждение высшего образования  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ  
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры экономики и  
управления социально-  
экономическими системами  
Протокол № 10 от 25.05.2023 г.

Первый проректор  
С.В. Авдашкевич  
28.06.2023

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.07 Экономика труда
Направление подготовки:	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль):	Экономика предприятий и организаций
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат экономических наук, доцент Амельченко Е. Н.

Санкт-Петербург  
2023

### **1. Цели и задачи дисциплины:**

#### *Цель освоения дисциплины:*

освоение студентами теоретических основ и методологии экономики и овладение навыками применения полученных знаний в будущей практической работе

#### *Задачи дисциплины:*

- формирование теоретических знаний о сущности и механизмах экономических отношений, возможностях человеческих ресурсов в сфере труда в аспекте их постоянного развития и обогащения;

- освоение методов управления социально-трудовыми отношениями на предприятии, в обществе;

- овладение приемами практического навыка анализа механизмов осуществления государственной политики в сфере труда;

- овладение методами организации и проведения исследования экспериментального социологического исследования в целях формирования и воспитания трудового коллектива;

- формирование базовых навыков практической работы по использованию инструментария, сбору эмпирических, статистических и прочих необходимых материалов, их комплексной оценке, анализу и классификации по вопросам решения социально-экономических проблем труда;

- развитие навыков самостоятельного приобретения и использования в профессиональной деятельности знаний и умений управления трудом, связанных с деятельностью хозяйствующего субъекта и функционированием рынков

### **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования**

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ПК-2 Способен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования труда	<p>ПК-2.1 Знает основы организации труда и управления персоналом; общие принципы технологических процессов, технологии и режимов производства организации; принципы и порядок оценки результатов работы персонала организации на основе системы ключевых показателей деятельности; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; порядок расчета заработной платы; методы планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда; методические рекомендации по определению средств на оплату труда в договорных ценах и сметах; порядок формирования, ведения баз данных и представления отчетности по оплате труда и выплатам стимулирующего характера; технология и методы разработки стимулирующих выплат; формы системы оплаты и материального стимулирования труда; нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда; нормы отпускных, районных и северных коэффициентов, выплат, связанных с условиями труда персонала; порядок и методология установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных коэффициентов, затрат на формирование квалификации; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета премий; порядок работы со средствами вычислительной техники, коммуникации и связи, используемыми на рабочем месте; нормативные правовые акты о защите персональных данных.</p> <p>ПК-2.2 Умеет анализировать формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей производительности труда; применять средства вычислительной техники, информационных технологий для осуществления расчетов и учета показателей по труду и заработной плате; определять параметры оплаты труда по базе сметных норм и расценок; структурировать информацию при подготовке материалов для расчета выплат стимулирующего характера персоналу организации; применять технологии материального стимулирования в управлении персоналом; производить тарификацию работ и устанавливать разряды рабочим и категории специалистам; разрабатывать базовые параметры тарифных систем, схемы должностных окладов, системы дифференциации оплаты труда в зависимости от специфики труда, характера и сложности выполняемых работ (трудовых функций); формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала.</p>	08.038 Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда»

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-2.3 Способен выполнять следующие трудовые действия: проводить анализ эффективности применяемой в организации системы оплаты и материального стимулирования труда персонала; проводить расчет затрат на оплату труда рабочих, расчет переменной части заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей, расчет целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат; подготавливать проекты распорядительных документов об оплате труда и премировании персонала; проводить дифференциацию видов работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням); определять размеры тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате; разрабатывать параметры единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов; регламентировать систему оплаты труда и материального стимулирования персонала с разработкой локальных нормативных актов организации</p>	
<p>ПК-3 Способен разрабатывать систему планирования численности</p>	<p>ПК-3.1 Знает цели и типы кадровых стратегий, виды кадровой политики; порядок разработки и оптимизации бизнес-процессов; основы стандартов качества, системы менеджмента качества; основы экономики труда; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; методические и нормативно-технические материалы в области управления численностью и затратами на персонал; нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы планирования численности; требования органов исполнительной власти в области установления норм труда; требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности; принципы работы со сводными таблицами в различных информационных системах и базах данных; порядок работы с информационно-аналитическими автоматизированными системами планирования численности; нормы профессиональной этики, делового общения, корпоративной и производственной культуры.</p>	<p>08.038 Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда»</p>

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-3.2 Умеет анализировать бизнес-процессы и выделять в них виды работ; работать с документацией: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной информации по основным трудовым показателям; читать организационные схемы и технологические карты расстановки персонала; применять локальные нормы труда, межотраслевые и отраслевые нормативы численности; рассчитывать оптимальную численность персонала; работать с информационными системами и базами данных при планировании численности и затрат на персонал; соблюдать нормы этики и делового общения</p> <p>ПК-3.3 Способен выполнять следующие трудовые действия: собирать исходные данные для проведения расчета нормативной численности персонала; проводить расчет нормативной численности персонала; выявлять резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности; определять перечень наименований должностей, профессий для производства работ, выполняемых в организации; определять плановый фонд рабочего времени на определенный календарный период; производить расчет общих трудовых затрат по видам работ (услуг) на планируемый период; определять численность персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудовых затрат по видам работ; регламентировать систему планирования численности с подготовкой проектов локальных нормативных актов, обоснованием методологии расчета численности персонала; подготавливать справочные и аналитические материалы по итогам расчета нормативной численности персонала; выполнять корректирующие действия в течение планируемого периода при изменении данных, являющихся базовыми для планирования численности персонала.</p>	
ПК-4 Способен осуществлять планирование и контроль выполнения показателей по труду	ПК-4.1 Знает основы документооборота и документационного обеспечения управления; трудовое законодательство Российской Федерации; методологию разработки локальных нормативных актов организации, методические материалы и нормативы в области управления численностью и затратами на персонал; методы определения численности персонала; нормативные правовые и локальные нормативные акты по планированию и контролю выполнения показателей по труду; формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; технология и методы формирования и контроля бюджетов; порядок разработки перспективных и годовых планов по труду и заработной плате, производительности труда; требования к составлению отчетности по трудовым показателям.	08.038 Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда»

38.03.01 Экономика, направленность (профиль) "Экономика предприятий и организаций"

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.07 Экономика труда

Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная

Разработана для приема 2023/2024 учебного года

<b>Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)</b>	<b>Примечание</b>
	<p>ПК-4.2 Умеет разрабатывать и оформлять документы по вопросам планирования и контроля выполнения показателей по труду; применять технологии, методы и методики систематизации и анализа документов и информации; работать с информационными системами и базами данных по формированию и учету показателей по труду и заработной плате; использовать методы обработки статистической информации по трудовым показателям; осуществлять учет и анализ показателей по труду и заработной плате; формировать нормативные (контрольные) значения показателей по труду; формировать статистическую отчетность по унифицированным формам; составлять прогнозы развития трудовых показателей.</p> <p>ПК-4.3 Способен выполнять следующие трудовые действия: ведение учета показателей по труду и заработной плате; осуществлять контроль своевременности сдачи отчетности по труду; разрабатывать (актуализировать) формы отчетности по трудовым показателям; составлять внешнюю (статистическую) отчетность по трудовым показателям; формировать отчет выполнения нормативных показателей по труду и вести базы данных по трудовым показателям; подготавливать предложения по корректировке данных по трудовым показателям.</p>	

<b>Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<p>ПК-2.1. Знает основы организации труда и управления персоналом; общие принципы технологических процессов, технологии и режимов производства организации; принципы и порядок оценки результатов работы персонала организации на основе системы ключевых показателей деятельности; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; порядок расчета заработной платы; методы планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда; методические рекомендации по определению средств на оплату труда в договорных ценах и сметах; порядок формирования, ведения баз данных и представления отчетности по оплате труда и выплатам стимулирующего характера; технология и методы разработки стимулирующих выплат; формы системы оплаты и материального стимулирования труда; нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда; нормы отпускных, районных и северных коэффициентов, выплат, связанных с условиями труда персонала; порядок и методология установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных коэффициентов, затрат на формирование квалификации; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета премий; порядок работы со средствами вычислительной техники, коммуникации и связи, используемыми на рабочем месте; нормативные правовые акты о защите персональных данных.</p>	<p>Знать: -основы организации труда -методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; -порядок расчета заработной платы; -методы планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда;</p>
<p>ПК-2.2. Умеет анализировать формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей производительности труда; применять средства вычислительной техники, информационных технологий для осуществления расчетов и учета показателей по труду и заработной плате; определять параметры оплаты труда по базе сметных норм и расценок; структурировать информацию при подготовке материалов для расчета выплат стимулирующего характера персоналу организации; применять технологии материального стимулирования в управлении персоналом; производить тарификацию работ и устанавливать разряды рабочим и категории специалистам; разрабатывать базовые параметры тарифных систем, схемы должностных окладов, системы дифференциации оплаты труда в зависимости от специфики труда, характера и сложности выполняемых работ (трудовых функций); формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала.</p>	<p>Уметь: -анализировать формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; -применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей производительности труда; -применять средства вычислительной техники, информационных технологий для осуществления расчетов и учета показателей по труду и заработной плате</p>

<b>Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<p>ПК-2.3. Способен выполнять следующие трудовые действия:проводить анализ эффективности применяемой в организации системы оплаты и материального стимулирования труда персонала; проводить расчет затрат на оплату труда рабочих, расчет переменной части заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей, расчет целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат; подготавливать проекты распорядительных документов об оплате труда и премировании персонала; проводить дифференциацию видов работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням); определять размеры тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате; разрабатывать параметры единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов; регламентировать систему оплаты труда и материального стимулирования персонала с разработкой локальных нормативных актов организации</p>	<p>Способен: -выполнять следующие трудовые действия:проводить анализ эффективности применяемой в организации системы оплаты и материального стимулирования труда персонала; -проводить расчет затрат на оплату труда рабочих, расчет переменной части заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей, расчет целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат</p>
<p>ПК-3.1. Знает цели и типы кадровых стратегий, виды кадровой политики; порядок разработки и оптимизации бизнес-процессов; основы стандартов качества, системы менеджмента качества; основы экономики труда; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; методические и нормативно-технические материалы в области управления численностью и затратами на персонал; нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы планирования численности; требования органов исполнительной власти в области установления норм труда; требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности; принципы работы со сводными таблицами в различных информационных системах и базах данных; порядок работы с информационно-аналитическими автоматизированными системами планирования численности; нормы профессиональной этики, делового общения, корпоративной и производственной культуры.</p>	<p>Знать: -основы экономики труда; -методические и нормативно-технические материалы в области управления численностью и затратами на персонал; -нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы планирования численности;</p>
<p>ПК-3.2. Умеет анализировать бизнес-процессы и выделять в них виды работ; работать с документацией: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной информации по основным трудовым показателям; читать организационные схемы и технологические карты расстановки персонала; применять локальные нормы труда, межотраслевые и отраслевые нормативы численности; рассчитывать оптимальную численность персонала; работать с информационными системами и базами данных при планировании численности и затрат на персонал; соблюдать нормы этики и делового общения</p>	<p>Уметь: - работать с документацией: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной информации по основным трудовым показателям; - рассчитывать оптимальную численность персонала; -работать с информационными системами и базами данных при планировании численности и затрат на персонал</p>

<b>Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<p>ПК-3.3. Способен выполнять следующие трудовые действия: собирать исходные данные для проведения расчета нормативной численности персонала; проводить расчет нормативной численности персонала; выявлять резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности; определять перечень наименований должностей, профессий для производства работ, выполняемых в организации; определять плановый фонд рабочего времени на определенный календарный период; произвести расчет общих трудозатрат по видам работ (услуг) на планируемый период; определять численность персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ; регламентировать систему планирования численности с подготовкой проектов локальных нормативных актов, обоснованием методологии расчета численности персонала; подготавливать справочные и аналитические материалы по итогам расчета нормативной численности персонала; выполнять корректирующие действия в течение планируемого периода при изменении данных, являющихся базовыми для планирования численности персонала.</p>	<p>Способен: - выполнять следующие трудовые действия: собирать исходные данные для проведения расчета нормативной численности персонала; -проводить расчет нормативной численности персонала; -выявлять резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности</p>
<p>ПК-4.1. Знает основы документооборота и документационного обеспечения управления; трудовое законодательство Российской Федерации; методологию разработки локальных нормативных актов организации, методические материалы и нормативы в области управления численностью и затратами на персонал; методы определения численности персонала; нормативные правовые и локальные нормативные акты по планированию и контролю выполнения показателей по труду; формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; технология и методы формирования и контроля бюджетов; порядок разработки перспективных и годовых планов по труду и заработной плате, производительности труда; требования к составлению отчетности по трудовым показателям.</p>	<p>Уметь: -формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; технология и методы формирования и контроля бюджетов; -порядок разработки перспективных и годовых планов по труду и заработной плате, производительности труда; -требования к составлению отчетности по трудовым показателям</p>
<p>ПК-4.2. Умеет разрабатывать и оформлять документы по вопросам планирования и контроля выполнения показателей по труду; применять технологии, методы и методики систематизации и анализа документов и информации; работать с информационными системами и базами данных по формированию и учету показателей по труду и заработной плате; использовать методы обработки статистической информации по трудовым показателям; осуществлять учет и анализ показателей по труду и заработной плате; формировать нормативные (контрольные) значения показателей по труду; формировать статистическую отчетность по унифицированным формам; составлять прогнозы развития трудовых показателей.</p>	<p>Уметь: -разрабатывать и оформлять документы по вопросам планирования и контроля выполнения показателей по труду; -осуществлять учет и анализ показателей по труду и заработной плате; формировать нормативные (контрольные) значения показателей по труду;</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-4.3. Способен выполнять следующие трудовые действия: ведение учета показателей по труду и заработной плате; осуществлять контроль своевременности сдачи отчетности по труду; разрабатывать (актуализировать) формы отчетности по трудовым показателям; составлять внешнюю (статистическую) отчетность по трудовым показателям; формировать отчет выполнения нормативных показателей по труду и вести базы данных по трудовым показателям; подготавливать предложения по корректировке данных по трудовым показателям.	Способен: -выполнять следующие трудовые действия: ведение учета показателей по труду и заработной плате; -осуществлять контроль своевременности сдачи отчетности по труду; -разрабатывать (актуализировать) формы отчетности по трудовым показателям

### 3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-2.1 ПК-3.1 ПК-4.1	ПК-2.2 ПК-3.2 ПК-4.2	ПК-2.3 ПК-3.3 ПК-4.3
1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда».	ПК-2 ПК-3 ПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20) Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20) Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
2	Труд как процесс и экономический ресурс.	ПК-2 ПК-3 ПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20) Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
3	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	ПК-2 ПК-3 ПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20) Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20) Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
4	Экономическая сущность организации труда.	ПК-2 ПК-3 ПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20) Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-2.1 ПК-3.1 ПК-4.1	ПК-2.2 ПК-3.2 ПК-4.2	ПК-2.3 ПК-3.3 ПК-4.3
5	Разделение и кооперация труда.	ПК-2 ПК-3 ПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20) Доклад, сообщение/ Реферат №3 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
6	Эффективность деятельности человека.	ПК-2 ПК-3 ПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
7	Анализ и планирование трудовых показателей.	ПК-2 ПК-3 ПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №2 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №2 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №2 (20)
8	Социально-трудовые отношения.	ПК-2 ПК-3 ПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №2 (20) Доклад, сообщение/ Реферат №4 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №2 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №2 (20)
<b>Количество баллов (100 баллов):</b>			100		

<b>Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа</b>
<p><b>Тема 1:</b> Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда».</p> <p>Актуальность и необходимость изучения проблем экономики труда. Объект, предмет и задачи изучения дисциплины. Специфика экономического подхода к изучению труда и их взаимосвязь. Содержание курса «Экономика труда». Место курса в системе подготовки менеджеров, его взаимосвязь с другими дисциплинами. Три периода эволюции теоретических и практических представлений о труде. Основные этапы развития научных знаний в области экономики труда. Формирование школы «научной организации труда» Ф.Тейлора; вклад в развитие идей организации труда и управления Г.Ганта, Г.Эмерсона, Ф.Гилбрета, Л.Гилбрет, А.Файоля, Г.Форда. Роль в развитии экономики труда российских ученых: П.М.Керженцева, А.К.Гастева, П.М.Есманского, Н.А.Витке и др. Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики труда.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Роль в развитии экономики труда российских ученых</p> <p><b>Лабораторная работа:</b> -</p> <p><b>Тема 2:</b> Труд как процесс и экономический ресурс.</p>

**Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа**

Элементы процесса труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала. Формы проявления труда. Классификация видов труда. Основные группы классификационных факторов. Соотношение видов труда. Труд как основная жизненная потребность человека. Содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду. Труд как потребность в самовыражении и самореализации. Обогащение социально-экономического содержания труда, его основные направления. Труд как предмет государственной политики. Основные направления государственной политики в области труда. Труд как социально-экономическая категория. Труд как вид деятельности, его отличия от других видов деятельности. Классификации видов труда. Экономические основы трудовой деятельности. Сущность трудового процесса. Характеристики труда: трудоемкость, энергоемкость, престижность, общественная полезность, удовлетворенность, цивилизованность (уровень культуры), вознаграждение, духовное возрастание. Характер и содержание труда. Соотношение труда и творчества. Структура результатов деятельности человека. Компоненты деятельности человека, их взаимосвязи. Влияние компонента на формирование дохода предприятия и национального дохода страны. Основы трудового поведения личности. Сущность категории «труд» как экономического ресурса.

**Практические занятия/самостоятельная работа:**

Сущность категории «труд» как экономического ресурса.

**Лабораторная работа: -****Тема 3: Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.**

Соотношение категорий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал» и «потенциал человека». Их показатели. Компоненты трудового потенциала и их влияние на результаты экономической деятельности. Взаимосвязи компонент трудового потенциала населения, предприятия и работника. Здоровье: понятие и показатели. Нравственность: проблемы нравственности в экономике и пути их решения; особенности трудовой этики в России; показатели нравственности. Творческий потенциал: понятие и способы оценки. Активность: понятие; концепции. Организованность: понятие и способы оценки. Уровень образования: понятие и способы оценки. Профессионализм: понятие и способы оценки. Ресурсы рабочего времени: понятие и способы оценки. Взаимосвязи трудового потенциала и качества жизни. Предпосылки реализации трудового потенциала. Факторы, влияющие на его компоненты. Методы влияния на рост трудового потенциала на микро- и макроуровнях. Метод оценки качества трудового потенциала человека, группы людей, предприятия, района, страны. Частные и обобщенные показатели качества трудового потенциала и их практическое применение. Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст. Состав трудовых ресурсов: экономически активное и не активное население. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами. Человеческий фактор производства; показатели, его характеризующие. Активизация человеческого фактора на современном этапе развития, причины, ее обусловившие. Трудовой потенциал: понятие, структура и его связь с трудовыми ресурсами. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. Трудовой потенциал общества, предприятия, человека. Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации. Состав трудового потенциала работника: психофизиологический, квалификационный, личностный потенциал. Формирование и использование трудового потенциала организации. Структура трудового потенциала организации, его количественные и качественные характеристики. Понятие «персонал организации». Базовая классификация персонала по категориям. Производственный персонал: основной и вспомогательный. Управленческий персонал (служащие): руководители, специалисты, технические исполнители. Линейные и функциональные руководители. Категории специалистов: функциональные специалисты, специалисты, другие служащие. Зарубежные системы классификации персонала: производственный персонал, непроизводственный персонал, административный персонал. Структура персонала: профессиональная, функциональная, половозрастная, образовательная, социальная и др. Особенности состава и структуры персонала научных и учебных организаций. Понятие ученого звания и ученой степени. Почетные звания, действительные члены и члены-корреспонденты академии наук.

**Практические занятия/самостоятельная работа:**

Формирование и использование трудового потенциала организации.

**Лабораторная работа: -****Тема 4: Экономическая сущность организации труда.**

Сущность понятия «организация труда». Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание без-опасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда; организация оплаты и стимулирование труда. Научный подход к организации труда. Основные задачи и функции научной организации труда. Место организации труда в системе организации производства. Особенности организации управленческого труда. Проектирование организации труда. Экономические, социальные, психофизиологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда. Оценка социально-экономической эффективности организации труда. Показатели социально-экономической эффективности НОТ.

<b>Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа</b>
<p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Место организации труда в системе организации производства</p> <p><b>Лабораторная работа: -</b></p> <p><b>Тема 5: Разделение и кооперация труда.</b> Масштабе общества и каждой отдельной организации. Сущность понятия «разделение труда». Основные виды разделения труда в организации: функциональное, профессиональное, квалификационное. Отличительные особенности различных видов разделения труда. Специализация труда. Производственная структура организации. Профессиональное разделение труда. Понятие профессии, специальности, квалификации. Квалификация персонала и квалификация работы. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы целесообразности процесса разделения труда. Монотонность труда как фактор, сопровождающий процесс углубления разделения труда в организации. Влияние на степень разделения труда различных условий работы организации: его отраслевой принадлежности, типа и масштабов производства, уровня механизации, автоматизации, объема выпуска и специфики изделий и др. Понятие «кооперации труда». Виды кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации: совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа. Производственные бригады, коллективная форма организации труда как перспективная форма кооперации труда. Виды бригад: специализированные и комплексные, сквозные и сменные. Основные принципы формирования и условия эффективного функционирования бригад. Особенности разделения и кооперации управленческого труда. Регламентация разделения и кооперации управленческого труда.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Регламентация разделения и кооперации управленческого труда</p> <p><b>Лабораторная работа: -</b></p> <p><b>Тема 6: Эффективность деятельности человека.</b> Структура деятельности человека. Регламентированный и творческий (инновационный) труд. Влияние компонент труда на формирование дохода предприятия и национального дохода страны. Зависимость результатов труда от компонент трудового потенциала. Продуктивность и рентабельность труда. Показатели соотношений между затратами и результатами труда. Методы измерения продуктивности. Экономическая сущность и характеристики рентабельности труда. Влияние технического процесса на изменение продуктивности, затрат труда и качества жизни. Концепции продуктивности и эффективности. Ориентация технического и социального прогресса в XXI веке. Компоненты трудового потенциала и устойчивость общественного развития. Развитие представлений о человеческом капитале. Факторы, определяющие человеческий капитал. Эффективность инвестиций в образование и повышение квалификации. Методы измерения. Основные концепции человеческого капитала. Интеллектуальный капитал, его структура и методы измерения. Интеллектуальная собственность: сущность, виды, значение.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Основные концепции человеческого капитала</p> <p><b>Лабораторная работа: -</b></p> <p><b>Тема 7: Анализ и планирование трудовых показателей.</b></p>

<b>Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа</b>
<p>Трудовые показатели, факторы, их определяющие. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей. Объекты исследования. Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда. Анализ и оценка трудовых ресурсов организации. Основные показатели трудового потенциала: списочная численность, явочная численность, коэффициент списочного состава, среднесписочная численность работников за год. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию. Анализ профессионально-квалификационного состава работников. Анализ движения рабочей силы. Основные показатели: уровень интенсивности движения, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров. Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров. Анализ использования рабочего времени. Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время. Использование календарного фонда времени промышленно-производственным персоналом: количество отработанных человеко-дней; целодневные простои; неявки на работу, в т.ч. ежегодные отпуска, отпуска по учебе, болезни, другие неявки, разрешенные законом, неявки с разрешения администрации, прогулы; праздничные и выходные дни. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Динамика названных показателей по сравнению с прошлым периодом. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени. Анализ производительности труда. Показатели средневзвешенной и среднечасовой выработки одного рабочего, их динамика по сравнению с прошлым годом. Анализ выполнения норм выработки. Анализ заработной платы. Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы, удельного веса дополнительной заработной платы, в т.ч. выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки и доплаты), и выплат, не связанных с фактически отработанным временем и установленных законодательством (оплата отпусков, выплата выходного пособия и др.). Показатель средней заработной платы. Анализ средств, направленных на потребление. Показатели плана по труду организации. Численность персонала по категориям работающих, соотношения их удельных весов в общей численности. Рациональное соотношение профессионально-квалификационных групп работников. Численность персонала: занятого ручным, механизированным и автоматизированным трудом; работающего в нормальных, вредных и опасных условиях труда. Профессиональная структура персонала. Структура персонала по уровню образования и квалификации, по формам оплаты труда и т.п. Удельный вес управленческих работников в общей численности персонала. Показатели использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией. Показатели, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий работников, повышение их культурного уровня, степень сплоченности трудового коллектива и уровень социально-психологического климата. Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее измерения. Показатели использования персонала.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Профессиональная структура персонала</p> <p><b>Лабораторная работа: -</b></p>
<p><b>Тема 8: Социально-трудовые отношения.</b> Основные понятия социологии труда (социальное действие, взаимодействие, социальное отношение и зависимость, социальная личность, социальная роль, социальные нормы и ценности, социальные институты и процессы, социальный контроль, социальная общность, социальная организация). Общественное разделение труда. Отчуждение труда. Понятие «социально-трудовые отношения». Система трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Субъекты социально-трудовых отношений: индивидум, группа индивидумов (наемный работник, предприниматель, государство). Уровни социально-трудовых отношений: индивидуальный, групповой, отраслевой, организация, рабочее место и т.д. Предметы социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла человека. Структуризация предметов социально-трудовых отношений: социально-трудовые отношения занятости; социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд. Принципы формирования различных типов социально-трудовых отношений: принципы солидарности и субсидиарности, принцип «господство – подчинение». Основные типы социально-трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство. Система регулирования социально-трудовых отношений в России. Программно-нормативная регламентация регулирования социально-трудовых отношений. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе и в рамках отдельной организации.</p> <p><b>Практические занятия/самостоятельная работа:</b> Основные типы социально-трудовых отношений</p> <p><b>Лабораторная работа: -</b></p>
<p><b>Курсовая работа:</b> не предусмотрено учебным планом</p>

38.03.01 Экономика, направленность (профиль) "Экономика предприятий и организаций"

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.07 Экономика труда

Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная

Разработана для приема 2023/2024 учебного года

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 6
Аудиторные занятия (АЗ):	80	80
Лекционные занятия (Лек)	32	32
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	48	48
Самостоятельная работа студента (СР)	99	99
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	99	99
Контроль самостоятельной работы (КСР)	10	10
Контактная работа (КоР)	90	90
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	216/6	216/6

\* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР		
			Лек	Пр	Лаб			
1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда».	6	4	6	0	12	6	
2	Труд как процесс и экономический ресурс.	6	4	6	0	12	6	
3	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	6	4	6	0	12	6	
4	Экономическая сущность организации труда.	6	4	6	0	12	6	
5	Разделение и кооперация труда.	6	4	6	0	12	6	
6	Эффективность деятельности человека.	6	4	6	0	12	6	
7	Анализ и планирование трудовых показателей.	6	4	6	0	12	6	
8	Социально-трудовые отношения.	6	4	6	0	15	6	
Итого:			32	48	0	99	48	

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

### Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7
Аудиторные занятия (АЗ):	14	14
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	8	8
Самостоятельная работа студента (СР)	184	184
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	184	184
Контроль самостоятельной работы (КСР)	9	9
Контактная работа (КоР)	23	23
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	216/6	216/6

\* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР		
			Лек	Пр	Лаб			
1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда».	7	0	0	0	20	6	
2	Труд как процесс и экономический ресурс.	7	0	0	0	20	6	

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
3	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	7	0	0	0	20	6
4	Экономическая сущность организации труда.	7	2	0	0	24	6
5	Разделение и кооперация труда.	7	0	0	0	20	6
6	Эффективность деятельности человека.	7	2	4	0	30	6
7	Анализ и планирование трудовых показателей.	7	2	4	0	30	6
8	Социально-трудовые отношения.	7	0	0	0	20	6
Итого:			6	8	0	184	48

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

#### *Очно-заочная форма обучения*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7
Аудиторные занятия (АЗ):	42	42
Лекционные занятия (Лек)	14	14
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	28	28
Самостоятельная работа студента (СР)	140	140
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	140	140
Контроль самостоятельной работы (КСР)	7	7
Контактная работа (КоР)	49	49
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	216/6	216/6

\* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда».	7	0	2	0	15	6
2	Труд как процесс и экономический ресурс.	7	2	2	0	15	6
3	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	7	2	4	0	15	6
4	Экономическая сущность организации труда.	7	2	4	0	15	6
5	Разделение и кооперация труда.	7	2	4	0	15	6
6	Эффективность деятельности человека.	7	2	4	0	25	6
7	Анализ и планирование трудовых показателей.	7	2	4	0	25	6
8	Социально-трудовые отношения.	7	2	4	0	15	6
Итого:			14	28	0	140	48

\* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

#### 4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

## **5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:**

### *Основная литература:*

1. ЭКОНОМИКА ТРУДА 4-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 486 с. - ISBN 978-5-534-11318-1 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ekonomika-truda-518211>

2. ЭКОНОМИКА ТРУДА. Учебник для вузов / Под общ. ред. Симоновой М.В. - Самарский государственный экономический университет (г. Самара), 2023 г. - 259 с. - ISBN 978-5-534-05423-1 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ekonomika-truda-515188>

3. ЭКОНОМИКА ТРУДА 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. - Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва), 2023 г. - 387 с. - ISBN 978-5-534-07329-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ekonomika-truda-510823>

### *Дополнительная литература:*

1. ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Под ред. Масловой В.М., Полевой М.В. - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва), 2023 г. - 493 с. - ISBN 978-5-534-13232-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ekonomika-i-sociologiya-truda-teoriya-i-praktika-510830>

2. ЭКОНОМИКА РЫНКА ТРУДА. Учебное пособие для вузов / Кубишин Е. С. - Московский социально-экономический институт (г. Москва), 2023 г. - 127 с. - ISBN 978-5-534-13676-0 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ekonomika-rynka-truda-519481>

3. ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА. ПРАКТИКУМ. Учебное пособие для вузов / Под общ. ред. Осиповой О.С. - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва), 2023 г. - 401 с. - ISBN 978-5-534-05144-5 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ekonomika-i-sociologiya-truda-praktikum-511367>

## **6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения**

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение
4. LMS Moodle
5. Вебинарная платформа

## **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины**

1. [ibooks.ru](http://ibooks.ru) : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный

3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный

4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный

5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: [arsh.neicon.ru](http://arsh.neicon.ru). - Текст: электронный

6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст:

#### электронный

7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный

8. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс] : профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный

9. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный

10. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru>. - Текст: электронный

11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный

12. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный

13. Executive.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.executive.ru>. - Текст: электронный

14. Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>. - Текст: электронный

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

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

3. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета [imeos.ru](http://imeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета [imeos.ru](http://imeos.ru), веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета [imeos.ru](http://imeos.ru) и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

### **9. Оценочные материалы по дисциплине**

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в

соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

### Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет					
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

### Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично	
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

#### 9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

##### Собеседование, опрос / Контрольная работа №1

1. Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда.
2. Формирование школы «научной организации труда» Ф.Тейлора; вклад в развитие идей организации труда и управления Г.Ганта, Г.Эмерсона, Ф.Гилбрета, Л.Гилбрет, А.Файоля, Г.Форда.
3. Роль в развитии экономики труда российских ученых: П.М.Керженцева, А.К.Гастева, П.М.Есманского, Н.А.Витке и др.
4. Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики труда.

##### Доклад, сообщение / Реферат №1

1. Труд как процесс и экономический ресурс
2. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала.
3. Классификация видов труда.
4. Основные группы классификационных факторов.
5. Труд как основная жизненная потребность чело-века.
6. Содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду.

7. Труд как потребность в самовыражении и самореализации.
8. Обогащение социально-экономического содержания труда, его основные направления.
9. Труд как предмет государственной политики.
10. Основные направления государственной политики в области труда.

### **Собеседование, опрос / Контрольная работа №2**

1. Соотношение категорий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал» и «потенциал человека».
2. Взаимосвязи компонент трудового потенциала населения, предприятия и работника.
3. Организованность: понятие и способы оценки.
4. Уровень образования: понятие и способы оценки.
5. Профессионализм: понятие и способы оценки.
6. Ресурсы рабочего времени: понятие и способы оценки.
7. Взаимосвязи трудового потенциала и качества жизни.
8. Предпосылки реализации трудового потенциала.

### **Доклад, сообщение / Реферат №2**

1. Сущность понятия «организация труда».
2. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда.
3. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.
4. Основные задачи и функции научной организации труда.
5. Место организации труда в системе организации производства.
6. Особенности организации управленческого труда.
7. Особенности организации управленческого труда.
8. Оценка социально-экономической эффективности организации труда.
9. Показатели социально-экономической эффективности НОТ.

### **Доклад, сообщение / Реферат №3**

1. Разделение и кооперация труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельной организации.
2. Сущность понятия «разделение труда».
3. Основные виды разделения труда в организации: функциональное, профессиональное, квалификационное.
4. Отличительные особенности различных видов разделения труда.
5. Специализация труда.
6. Производственная структура организации.
7. Профессиональное разделение труда.
8. Понятие профессии, специальности, квалификации.
9. Квалификация персонала и квалификация работы.
10. Монотонность труда как фактор, сопровождающий процесс углубления разделения труда в организации.
11. Влияние на степень разделения труда различных условий работы организации: его отраслевой принадлежности, типа и масштабов производства, уровня механизации, автоматизации, объема выпуска и специфики изделий и др.
12. Понятие «кооперации труда».

### **Деловая и (или) ролевая игра / Кейс-задача №1**

Задача 1 Определить численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. чел.; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение данного года – 0,2 млн.чел.; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста – 2 млн. чел.; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел. Рассмотрим, как рассчитываются численность трудовых

ресурсов:

$$T = R_{тр} - R_{инв} + R_{пен} + R_{мол}, (2)$$

где  $R_{тр}$  - численность населения в трудоспособном возрасте;

$R_{инв}$  - численность неработающего населения (инвалиды);

$R_{пен}$  - работающие лица пенсионного возраста;

$R_{мол}$  - работающие подростки до 16 лет.

Задача 2 Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел.; работающих подростков – 0,1 млн. чел. Работающих пенсионеров 4,5 млн. чел. Определите численность трудовых ресурсов.

Задача 3 В городе численность населения составляет 120 тыс. чел., коэффициент прироста населения в базисном периоде – 100 промилле, доля трудовых ресурсов – 50%. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Среднегодовая численность трудовых ресурсов (Т):

$$T = (T_n - T_k) / 2 (3)$$

Естественный прирост трудовых ресурсов  $T_e$ :

$$T_e = P_v - P_{п}, (4)$$

где,  $P_v$  – численность лиц, выходящих за пределы трудоспособного возраста, а также численность лиц, умерших или получивших инвалидность.

Задача 4 Организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность работников составляла в апреле – 641 чел., в мае – 1254, июне – 1316, июле – 820, августе – 457 чел. Определить среднесписочную численность работников за год.

Задача 5 Определить явочную и списочную численность рабочих по следующим данным: трудоемкость работ на год по плану – 2600 тыс. нормо-часов; номинальный фонд рабочего времени по балансу – 2032ч.; полезный фонд – 1637ч.; коэффициент выполнения норм выработки – 1,1.

Задача 6 Определить коэффициент текучести кадров. Если на предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 чел. В течение года уволено по собственному желанию 200 чел., уволено за прогулы и другие нарушения 50 чел.

### Деловая и (или) ролевая игра / Кейс-задача №2

Допустим, правительство решило реформировать систему налогообложения таким образом, что вместо единой ставки налогов (НДФЛ - 13%) вводится прогрессивная шкала, скажем, от 13 до 40% в зависимости от величины дохода.

Как, при прочих равных условиях, повлияет эта реформа на приток студентов в колледжи?

Покажите графически, используя модель инвестиции в образование.

Эмпирические исследования показывают, что в молодости люди чаще склонны менять специальность, профессию. Как этот факт объясняется с позиции теории человеческого капитала? Проиллюстрируйте Ваш ответ графически.

Николай Алексеевич имеет заработок 8000 руб. в год. Он собирается в течение года учиться на автомеханика, причем это обучение будет стоить ему 1000 руб. Николай Алексеевич предлагает, что по окончании курсов он в течение трех лет будет иметь заработок в размере 13 000 руб. в

год. Затем он планирует уйти на пенсию. Выгодно ли это обучение, если банковская ставка процента равна 10

Фирма предлагает два типа годовых программ профессиональной подготовки для работников. Для каждого типа программ характерны следующие показатели:

- ежегодный объем продукции, производимой работником, не прошедшим подготовку, - 20 тыс. руб.;

- ежегодный объем продукции производимой работником в период прохождения подготовки, - 16 тыс. руб.;

- ежегодный объем продукции производимой работником после подготовки, - 24 тыс. руб.;

- материалы и дополнительные издержки на работника в период обучения – 5 тыс. руб.

Первая программа предоставляет навыки, которые могут быть использованы в некоторых фирмах, вторая программа дает знания, полезные только для данной фирмы. Для каждой программы определите заработную плату работников в период обучения и после него. Сравните эти заработки с заработной платой работников, не участвующих в программах переподготовки. Если работник планирует оставаться на фирме лишь в течение одного года после окончания обучения по первой программе, стоит ли ему осуществлять это обучение? Стоит ли в этом случае ему осуществлять обучение по второй программе?

1. Определить среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку одного рабочего и среднегодовую производительность труда одного работающего в базисном и отчетном периодах.
2. Охарактеризовать динамику показателей ПТ одного рабочего и одного работающего за различные периоды времени (год, день, час). Сделать выводы. За основу расчета взять индекс производительности труда.
3. Определить изменение среднегодовой выработки одного работающего под действием различных факторов (удельного веса рабочих в общей численности персонала и среднегодовой выработки одного рабочего).

Показатель	Период					
	1	2	3	4		
			базис	план		отчет
Выпуск продукции в сопоставленных ценах, млн руб	7 523	7 768	7 823	7 875		8 248
Среднесписочная численность работающих, чел.	377	405	429	422		448
Среднесписочная численность рабочих, чел.	286	302	317	315		332
Число отработанных рабочими человеко-дней	65 646	68 320	67 996	68 922		71 514
Число отработанных рабочими человеко-часов	506 474	539 642	542 598	537 592		544 414

## **Доклад, сообщение / Реферат №2**

1. Основные понятия социологии труда .
2. Общественное разделение труда.
3. Отчуждение труда.
3. Понятие «социально-трудовые отношения».
3. Система трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.
4. Субъекты социально-трудовых отношений: индивидуум, группа индивидуумов .
5. Уровни социально-трудовых отношений.
6. Предметы социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла человека.
7. Структуризация предметов социально-трудовых отношений.
8. Принципы формирования различных типов социально-трудовых отношений.

### **9.2. Примерный перечень тем курсовой работы**

Не предусмотрено учебным планом

### **9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: экзамен**

#### **Примерный перечень теоретических вопросов к экзамену: Вопрос № 1**

1. Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда»
2. Связь дисциплины «Экономика труда» с естественными, техническими, экономическими науками
3. Труд, понятие и его роль в общественном производстве
4. Условия и организация труда, их характеристика
5. Трудовые ресурсы, понятие. Социальная структура общества
6. Содержание понятия «трудоспособное население». Общая и профессиональная трудоспособность населения
7. Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.
8. Трудовой потенциал, понятие и его характеристика
9. Занятость населения, понятие. Государственное регулирование занятости населения.
10. Безработица и ее понятие. Формы безработицы. Влияние безработицы на экономику.
11. Государственное регулирование трудовых ресурсов в условиях рынка, методы регулирования.
12. Рынок труда, понятие, структуры рынка труда.
13. Конкурентный рынок труда и рыночная цена рабочей силы.
14. Трудовые ресурсы предприятия и их характеристика.
15. Трудовой коллектив, понятие его роль и группы трудовых коллективов.
16. Функции трудового коллектива и их особенности в условиях рынка
17. Структура трудового коллектива и ее характеристика.
18. Организация трудовой деятельности на предприятии. Трудовые отношения.
19. Конфликтные ситуации, споры в трудовом коллективе и методы их разрешения.
20. Управление трудом на предприятии в условиях рынка.
21. Нормирование труда, понятие, сущность. Производственное разделение труда как объект нормирования.
22. Принципы нормирования и функции норм затрат труда
23. Факторы, влияющие на величину затрат труда.

24. Нормы затрат труда и их классификация.
25. Нормы затрат труда и их классификация.
26. Норма времени и норма выработки, порядок расчета и их зависимость.
27. Методы установления норма затрат труда, их особенности.
28. Методы изучения затрат рабочего времени и работы оборудования, их содержание.
29. Организация и условия труда как фактор роста производительности труда. Охрана труда.
30. Факторы роста производительности труда, их классификация.
31. Показатели, характеризующие уровень производительности труда на макро- и микроуровне.
32. Резервы роста производительности и эффективности труда и их влияние на конечные результаты деятельности предприятия.
33. Мотивация и оплата труда в условиях рыночного механизма. Функции оплаты труда.
34. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы
35. Реальная и номинальная заработанная плата, их отличия.
36. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий ее назначение и совершенствование.
37. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
38. Доходы работников и их структура в условиях рынка.
39. Государственное регулирование оплаты труда в РФ
40. Коллективный договор, его роль и регулирование трудовых отношений и оплаты труда на предприятии
41. Социальное партнерство, сущность, принципы и задачи. Субъекты социального партнерства.
42. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.

### **Примерный перечень практических заданий к экзамену: Вопрос № 2**

Задача 1 Определить численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. чел.; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение данного года – 0,2 млн.чел.; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста – 2 млн. чел.; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел. Рассмотрим, как рассчитываются численность трудовых ресурсов:

$$T = R_{тр} - R_{инв} + R_{пен} + R_{мол}, (2)$$

где  $R_{тр}$  - численность населения в трудоспособном возрасте;

$R_{инв}$  – численность неработающего населения (инвалиды);

$R_{пен}$  – работающие лица пенсионного возраста;

$R_{мол}$  – работающие подростки до 16 лет.

Задача 2 Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел.; работающих подростков – 0,1 млн. чел. Работающих пенсионеров 4,5 млн. чел. Определите численность трудовых ресурсов.

Задача 3 В городе численность населения составляет 120 тыс. чел., коэффициент прироста населения в базисном периоде – 100 промилле, доля трудовых ресурсов – 50%. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Среднегодовая численность трудовых ресурсов ( $T$ ):

$$T = (T_n - T_k) / 2 (3)$$

Естественный прирост трудовых ресурсов  $T_e$ :

$T_e = P_v - P_{п}$ , (4)

где,  $P_v$  – численность лиц, выходящих за пределы трудоспособного возраста, а также численность лиц, умерших или получивших инвалидность.

Задача 4 Организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность работников составляла в апреле – 641 чел., в мае – 1254, июне – 1316, июле – 820, августе – 457 чел. Определить среднесписочную численность работников за год.

Задача 5 Определить явочную и списочную численность рабочих по следующим данным: трудоемкость работ на год по плану – 2600 тыс. нормо-часов; номинальный фонд рабочего времени по балансу – 2032ч.; полезный фонд – 1637ч.; коэффициент выполнения норм выработки – 1,1.

Задача 6 Определить коэффициент текучести кадров. Если на предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 чел. В течение года уволено по собственному желанию 200 чел., уволено за прогулы и другие нарушения 50 чел

Задача 7.

1. Определить среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку одного рабочего и среднегодовую производительность труда одного работающего в базисном и отчетном периодах.
2. Охарактеризовать динамику показателей ПТ одного рабочего и одного работающего за различные периоды времени (год, день, час). Сделать выводы. За основу расчета взять индекс производительности труда.
3. Определить изменение среднегодовой выработки одного работающего под действием различных факторов (удельного веса рабочих в общей численности персонала и среднегодовой выработки одного рабочего).

Показатель	Период					
	1	2	3	4		
			базис	план		отчет
Выпуск продукции в сопоставленных ценах, млн руб	7 523	7 768	7 823	7 875		8 248
Среднесписочная численность работающих, чел.	377	405	429	422		448
Среднесписочная численность рабочих, чел.	286	302	317	315		332
Число отработанных рабочими человеко-дней	65 646	68 320	67 996	68 922		71 514
Число отработанных рабочими человеко-часов	506 474	539 642	542 598	537 592		544 414

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №1 Теоретический вопрос (проверяет знания («знать»)), сформированные дисциплиной)	ПК-2 ПК-3 ПК-4	Знать: -основы организации труда -методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; -порядок расчета заработной платы; -методы планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда; Знать: -основы экономики труда; -методические и нормативно-технические материалы в области управления численностью и затратами на персонал; -нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы планирования численности; Уметь: -формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; технология и методы формирования и контроля бюджетов; -порядок разработки перспективных и годовых планов по труду и заработной плате, производительности труда; -требования к составлению отчетности по трудовым показателям	60
Вопрос №2 Практическое задание (проверяет умения («уметь»)), проверяет практические навыки («владеть»)), сфор- мированные дисциплиной)	ПК-2 ПК-3 ПК-4	Уметь: -анализировать формы и системы оплаты труда и материального стимулирования персонала; -применять методы экономического анализа количественных и качественных показателей производительности труда; -применять средства вычислительной техники, информационных технологий для осуществления расчетов и учета показателей по труду и заработной плате Способен: -выполнять следующие трудовые действия:проводить анализ эффективности применяемой в организации системы оплаты и материального стимулирования труда персонала; -проводить расчет затрат на оплату труда рабочих, расчет переменной части заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей, расчет целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат Уметь: - работать с документацией: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной информации по основным трудовым показателям; - рассчитывать оптимальную численность персонала; -работать с информационными системами и базами данных при планировании численности и затрат на персонал Способен: - выполнять следующие трудовые действия: собирать исходные данные для проведения расчета нормативной численности персонала; -проводить расчет нормативной численности персонала; -выявлять резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности Уметь: -разрабатывать и оформлять документы по вопросам планирования и контроля выполнения показателей по труду; -осуществлять учет и анализ показателей по труду и заработной плате; формировать нормативные (контрольные) значения показателей по труду; Способен: -выполнять следующие трудовые действия: ведение учета показателей по труду и заработной плате; -осуществлять контроль своевременности сдачи отчетности по труду; -разрабатывать (актуализировать) формы отчетности по трудовым показателям	40