

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Кафедра теоретической и прикладной экономики

ЭКОНОМИКА ТРУДА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.03.01 «Экономика»

Код и наименование направления подготовки/специальности

Экономика бизнеса

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *бакалавриат*

Форма обучения: *очно-заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Экономика и социология труда
Рабочая программа дисциплины
Составитель:
канд. экон. наук, доц. М.Р. Шамсутдинова

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
№ 6 от 04.04.2024

Оглавление

1.	Пояснительная записка.....	4
1.1.	Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	4
1.3.	Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
2.	Структура дисциплины.....	5
3.	Содержание дисциплины.....	6
4.	Образовательные технологии.....	9
5.	Оценка планируемых результатов обучения.....	10
5.1	Система оценивания.....	10
5.2	Критерии выставления оценки по дисциплине.....	11
5.3	Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	11
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	15
6.1	Список источников и литературы.....	15
6.2	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	16
7.	Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	16
8.	Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	17
9.	Методические материалы.....	18
9.1	Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий.....	18
9.2	Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	19
	Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	21

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование у студентов комплекса знаний, базовых умений и навыков в области функционирования внутреннего и внешнего рынков труда, вопросах организации трудовых процессов на предприятии, оценки трудового потенциала сотрудников, комплексного анализа экономических аспектов труда, проектирования и внедрения наиболее эффективных систем оплаты труда на предприятии.

Задачи дисциплины:

- изучение ведущих школ и направлений экономической науки в области экономики труда;
- изучение особенностей формирования и регулирования занятости, безработицы и рынка труда в условиях рыночных отношений;
- освоение методик расчета показателей производительности труда, оценки факторов и резервов роста производительности труда на предприятии;
- изучение особенностей организации и нормирования труда на предприятии;
- овладение навыками расчета рабочего времени и организации режимов труда и отдыха на предприятии;
- усвоение основ формирования заработной платы и систем стимулирования труда на предприятии;
- изучение основ управления мотивацией персонала предприятия;
- уяснение особенности формирования состава и структуры кадров предприятия и основные направления работы с кадрами на предприятии;
- овладение навыками планирования фонда оплаты труда на предприятии.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-2 Способность собирать, проводить мониторинг и обработку данных для проведения расчетов экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов	ПК-2.1 Собирает и анализирует исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Знать: методику сбора и анализа, необходимую для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов Уметь: собирать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов Владеть: навыками сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
	ПК-2.2 На основе типовых методик и действующей	Знать: нормативно-правовую базу, регламентирующую расчет

	<p>нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов</p>	<p>экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов Уметь: на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов Владеть: типовыми методиками и действующей нормативно-правовой базой для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов</p>
	<p>ПК-2.3 Выполняет необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывает их и представляет результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p>	<p>Знать: Структуру экономических разделов, планов Уметь: составлять экономические разделы планов расчетов, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Владеть: навыками составления экономических разделов планов расчетов, обосновывает их и представляет результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p>

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

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

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Микроэкономика, Макроэкономика, Менеджмент, Маркетинг, Экономика организаций.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для сдачи государственного экзамена и выполнения выпускной квалификационной работы.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
6	Лекции	12
6	Семинары/лабораторные работы	12
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Становление и развитие науки о труде. Понятие о труде и его разновидностях	Предмет, объект и методы экономики труда. Становление и развитие экономики труда как науки. Взаимосвязь экономики труда с другими экономическими науками. Труд, функции труда, виды труда.
2.	Рынок труда. Модели рынка	Рынок труда. Задачи и функции рынка труда. Элементы рынка труда. Классификация видов рынка труда. Модели рынка труда.
3.	Ресурсы для труда. Занятость и безработица. Трудовая мобильность и миграция	Население и ресурсы для труда. Воспроизводство населения и ресурсов для труда. Миграция населения. Понятие занятости и занятого населения. Понятие безработицы и безработного. Виды безработицы. Государственная политика в области занятости.
4.	Организация и нормирование труда	Разделение труда. Сущность и виды кооперации труда на предприятии. Элементы рабочего места. Структура производственного процесса. Классификации затрат рабочего времени. Общая характеристика норм труда. Фотография рабочего времени, ее виды и методика. Хронометраж, его значение методика проведения. Фотохронометраж. Методы проектирования организации и расчета норм труда. Их разновидности, области применения.
5.	Производительность и оплата труда	Понятие производительности труда, соотношение между затратами и результатами труда. Методы измерения производительности труда. Пути повышения производительности труда на предприятии. Структура дохода сотрудника предприятия. Сущность оплаты по тарифу, доплат, компенсаций, надбавок, премий, социальных выплат и дивидендов. Тарифная система, ее элементы. Формы и системы оплаты труда.
6.	Основы управления персоналом	Планирование, привлечение и отбор персонала. Управление мотивацией персонала. Понятие и виды трудовых конфликтов. Причины последствия трудовых конфликтов. Предупреждение конфликтов. Кадровая политика предприятия.

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- опрос	2 балла	12 баллов
- решение практического задания	3 балла	18 баллов
- выполнение кейса	5 баллов	30 баллов
Промежуточная аттестация – экзамен		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67			D
50 – 55	удовлетворительно	не зачтено	E
20 – 49			неудовлетворительно
0 – 19		F	

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетворительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлетворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Вопросы для проведения опроса

Тема 1 «Становление и развитие науки о труде. Понятие о труде и его разновидностях»

1. Труд как экономическая категория.
2. Соотношение понятий «труд» и «деятельность».
3. Содержание, характер и разновидности труда.
4. Предмет экономики труда.
5. Определение экономики труда как науки.
6. Место экономики труда в системе наук о труде.
7. Появление и развитие науки о труде.

Тема 2 «Рынок труда. Модели рынка»

1. Рынок труда.
2. Элементы и функции рынка труда.
3. Спрос и предложение на рынке труда.
4. Модели рынка труда.
5. Роль профсоюзов на рынке труда.

6. Дискриминация на рынке труда.

Тема 3 «Ресурсы для труда. Занятость и безработица. Трудовая мобильность и миграция»

1. Население и ресурсы для труда.
2. Воспроизводство населения и ресурсов для труда.
3. Понятие занятости и занятого населения.
4. Виды и формы занятости.
5. Статус безработного, классификация видов безработицы. Показатели уровня безработицы
6. Государственная политика в области занятости.

Тема 4 «Организация и нормирование труда»

1. Разделение и кооперация труда.
2. Понятия производственного, технологического и трудового процессов.
3. Понятие рабочего места. Условий труда.
4. Работоспособность и ее виды. Кривая работоспособности.
5. Классификации затрат рабочего времени.
6. Структура затрат рабочего времени.
7. Классификация методов анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени.
8. Хронометраж, его значение и методика проведения.
9. Фотография рабочего времени, ее виды и методика.
- 10 Методы проектирования организации и расчета норм труда.
- 11 Нормирование длительности и трудоемкости производственных операций.
- 12 Установление норм выработки и нормированных заданий.

Тема 5 «Производительность и оплата труда»

1. Производительность труда и факторов производства.
2. Методы определения производительности труда.
3. Факторы и резервы роста производительности.
4. Сущность, содержание и функции зарплаты.
5. Факторы, определяющие уровень заработной платы.
6. Сущность оплаты по тарифу, надбавок и премий.
7. Методы установления доплат за условия труда.
8. Виды премий, показатели и условия премирования.
9. Трудоемкость и зарплатоемкость продукции.
10. Расчет больничных, отпускных.

Тема 6 «Основы управления персоналом»

1. Кадровая политика предприятия.
2. Планирование, привлечение и отбор персонала.
3. Понятие и виды трудовых конфликтов.
4. Причины и последствия трудовых конфликтов. Предупреждение конфликтов.
5. Управление мотивацией персонала.
6. Задачи и формы планирования труда.
7. Планирование численности персонала.
8. Планирование средств на оплату труда.

Примеры практических заданий

1. По одному из изучаемых предприятий средняя списочная численность рабочих за апрель составила 500 чел., в том числе рабочих с продолжительностью рабочего дня 7ч. – 40 чел. Остальные рабочие имели установленную продолжительность рабочего дня – 8ч. Эти рабочие отработали за отчетный период 10500 чел.-дней (80100 чел.-ч), в том числе сверхурочно 300 чел.-ч. В отчетном месяце было 22 рабочих дня. Определить показатели, характеризующие уровень использования рабочего времени за используемый период. Проанализировать полученные результаты.

2. На предприятии установлено 50 единицы оборудования. Норма обслуживания - 7 единицы оборудования на одного рабочего. Коэффициент перехода от явочного к списочному = 1,2. Предприятие работает в 2 смены. Определить явочную и списочную численность рабочих - повременщиков.

3. Определить явочную и списочную численность рабочих-сдельщиков на основании следующих данных:

- годовой объем выпуска продукции - 150000 тонн;
- часовая норма выработки – 7 тонн/час;
- коэффициент выполнения норм - 1,2;
- номинальный годовой фонд времени одного рабочего - 250 дней;
- эффективный годовой фонд времени одного рабочего - 225 дней;
- продолжительность смены - 8 часов.

4. По трудовым договорам (договорам найма) работают на предприятии 30 человек. Установленный график работы - 36-часовая рабочая неделя. Среднесписочная численность на 30 ноября - 30 человек.

- с 3 по 16 декабря работник Иванов И.И. ушел в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск;

- 5 декабря бухгалтер Петрова П.П. ушла в отпуск по беременности и родам. Для замещения этой должности с 10 декабря на основании срочного трудового договора принят работник Сидоров С.С.;

- с 10 по 14 декабря включительно на предприятие для прохождения производственной практики направлен обучающийся Кузнецов К.К., трудовой договор с ним не заключался.

- 18 декабря - по трудовому договору принята Алексеева А.А. с испытательным сроком - 2 месяца;

- 19 декабря - по трудовому договору принята Бортыкова Б.Б. с испытательным сроком - 2 месяца;

- 20 декабря - по трудовому договору принят Викулов В.В. с испытательным сроком - 2 месяца;

- 24 декабря электрик Горбачев Г.Г. подал заявление об уходе и со следующего дня не вышел на работу.

Определить среднесписочную численность работников предприятия за декабрь.

ПРИМЕЧАНИЕ:

- выходные и праздничные дни в декабре - 1,2,8,9,15,16,22,23,30,31.

В эти дни списочная численность работников равна списочному составу за предыдущие дни;

- показатель на 1 и 2 декабря равен среднесписочной численности за 30 декабря;

- 8 и 9 декабря - за 7 декабря и так далее.

5. Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 130%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 23000 руб. на норму выработки. По внутривозвратному положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 120%, повышаются в 1,2 раза, от 120 до 120% - в 1,4 раза. Определите полный заработок рабочего.

6. План выпуска изделий - 1 000 деталей. План выполнен на 110 %. Расценка изготовления одной детали - 400 р. За каждый процент перевыполнения плана выплачивается премия в размере 5 %. Расценка одной детали, выполненной сверх плана, - 450 р. Определить заработную плату работника по сдельно-премиальной и сдельно-прогрессивной системам, сделать вывод.

7. Тарифная ставка: часовая - 460 р.; дневная - 3680 р. Тарифный коэффициент: при почасовой оплате труда - 1,28; при поденной - 2,31. Количество отработанных часов - 150; дней - 18. Разряд работника при повременной системе оплаты труда - 10-й (тарифный коэффициент – 2,48, тарифная ставка 1-го разряда-73 000 р.). Премия за высокие достижения - 5 %. Увеличение объема производства - 6,5 %.

Кейс

Кейс № 1 «Производительность труда» Работа обучающегося с кейсом. 1 этап — знакомство с ситуацией, её особенностями; 2 этап — выделение основной проблемы (проблем), выделение персоналий, процесс получения информации. Цель метода — поиск решений, которые могут реально воздействовать на ситуацию; 3 этап - предложение концепций или тем для «мозгового штурма»; 4 этап — анализ последствий принятия того или иного решения; 5 этап — решение кейса — предложение в полном объеме одного или нескольких вариантов последовательности действий, указание на важные проблемы, механизмы их предотвращения и решения.

Пример 1. Заколдованная касса В аптечной сети «Н» в аптеке «А» работали четыре касса. Одна из них находилась на проходном месте рядом с входом в торговый зал аптеки, но давала оборота в среднем на 30 – 40 % меньше, чем остальные три. Чего только в аптеке ни делали: и «самых – самых» продавцов ставили, и товары группировали, и вменяли в обязанность фармацевтам других касс сообщать покупателям, что та касса свободна. Результат нулевой. Пригласили консультанта, который провел оценку рабочих мест методом наблюдения и выяснил, что проходы между стеллажами, на которых находились фармацевтические препараты, и прилавками, за которыми стояли продавцы, слишком узки для двух человек. Когда препараты заканчивались, их подносили складские работники, которым было запрещено проносить товары через торговый зал, так как в торговом зале все время толпились покупатели. В итоге препараты доходили только до второй кассы и передавались кассиром вручную на третью. Сотрудник, работающий за четвертой кассой, вынужден был ходить на склад за препаратами самостоятельно, что отнимало приблизительно 30 – 40 % времени (консультант рассчитывал по минутам). Результат налицо.

Пример 2. Кто виноват в конфликте банка Та же аптечная сеть. Управляющий жалуется на то, что помощник бухгалтера постоянно опаздывает в банк на сдачу документов и т.п. Одного уже уволили фактически из-за того же, со вторым ситуация повторяется. При прямом анализе деятельности, которым, как правило, пользуется руководство компании, виноватым будет объявлен тот специалист, который задерживает документы. При комплексном анализе выяснилось, что задержка происходит из-за того, что бухгалтерия документы ждет со склада – т.е. виноват склад. Вроде все ясно - поставить на вид складскому начальству, в общем активизировать, ускорить, наказать и т.д. Но... на то время, когда нужно готовить документы для бухгалтерии, почему – то всегда приходится самый пик привоза товара на склад. После подсчета времени, затрачиваемого на все операции (проверить срок годности, сосчитать количество упаковок, ввести накладные в компьютер и т.п.), вывод однозначен – не успеть. Брать еще одного сотрудника нет возможности – нерентабельно. А коммерческий директор, который договорился с поставщиками на такие условия, долго объяснял, что они в другое время привозить товар отказываются, так как – либо не могут, либо не успевают. В общем, заколдованный круг. Из приведенных выше примеров видно, что, если оценивать работу сотрудников без учета их взаимодействия с другими подразделениями предприятия, качество их работы будет отрицательным. То есть выясняется, что основные причины неуспеха сотрудников в выполнении их производственных обязанностей обусловлены работой другого подразделения.

Ответьте на вопросы: 1. Выявите действительные причины описанных проблем? 2. Можно ли считать, что неэффективность сотрудников связана только с внешними факторами? 3. Какие решения можно предпринять, чтобы объективно оценить работу сотрудников?

Кейс Издержки.

Тем, кто читал «Театр» Сомерсета Моэма, запомнились главные действующие лица — супружеская пара актеров — Джулия Ламберт и Майкл Госселин. У них собственный театр. В сравнении с женой Майкл — посредственный актер. Но он — «стихийный» экономист. Вот соответствующие выдержки из романа.

Майкл вел театр тем же методом и с той же бережливостью, что и дом, извлекая каждое пенни из тех спектаклей, которые имели успех, когда же спектакль проваливался, что, естественно, порой случалось, потери их бывали сравнительно невелики. Майкл льстил себя мыслью, что во всем Лондоне не найдется театра, где бы так мало тратили на постановки. Он проявлял великую изобретательность, преобразая старые декорации в новые, а используя на все лады мебель, которую постепенно собрал на складе, не должен был тратиться на прокат... Он выискивал актеров, которые не имели случая создать себе имя и не претендовали поэтому на высокую оплату. И сделал несколько удачных находок.

Мало-помалу Майкл все реже стал появляться на сцене. Его куда больше привлекала административная деятельность.

— Я хочу поставить наш театр на такие же деловые рельсы, на каких стоит любая фирма в Сити, — говорил он.

Майкл считал, что с большей пользой потратит вечер, если, в то время как Джулия выступает, он будет посещать периферийные театры в поисках талантов. У него была записная книжка, куда он вносил имена всех актеров, которые, как ему казалось, подавали надежды. Затем Майкл взялся за режиссуру. Его всегда возмущало, что режиссеры требуют такие большие деньги за постановку спектакля, а в последнее время кое-кто из них даже претендовал на долю со сборов. Джулии Майкл положил очень большой оклад и с гордостью заявлял, что она—самая высокооплачиваемая актриса в Англии, но, когда играл сам, никогда не назначал себе больше того, что, по его мнению, стоила его роль, а ставя пьесу, записывал в статью расхода гонорар, который они дали бы второразрядному режиссеру.

«Ты—лучшая актриса в Англии. В труппе есть всего три человека, которые приносят деньги в кассу независимо от пьесы, и ты — одна из них. Ты получаешь больше меня потому, что стоишь дороже,—говорил Джулии Майкл. — Я назначаю тебе такую плату потому, что ты зарабатываешь ее».

Вопросы

1. Если рассматривать театр Майкла и Джулии как фирму, то для постановки спектаклей требуются факторы производства. Какие из них приобретаются у внешних поставщиков и являются покупными? Какие ресурсы являются собственными? Какая из отвергаемых альтернатив является лучшей для Майкла Госселина?

2. Как соотносятся экономические и бухгалтерские издержки, экономическая и бухгалтерская прибыль в театре Джулии Ламберт и Майкла Госселина?

Фонды оценочных средств для промежуточной аттестации

1. Различные точки зрения на предмет экономики и социологии труда.
2. Понятия: трудоспособное население, экономически активное население. Различия и сходства.
3. Модель экономического человека. Модель социального человека. Сходства и различия.
4. Воспроизводство человека. Специфика демографической ситуации России на современном этапе.
5. Теория человеческого капитала.
6. Факторы инвестирования в человеческий капитал.
7. Определение эффективности инвестиций в человеческий капитал: методы чистой приведенной стоимости и внутренней отдачи.
8. Социально-трудовые отношения и их развитие в 90-е годы в России
9. Рынок труда и особенности его формирования в России.
10. Основные институты рынка труда.
11. Особенности работы государственной и частной служба занятости.
12. Законы о занятости. Основные принципы сформированные в ФЗ «О занятости населения».
13. Скрытая безработица и скрытая занятость.
14. Что такое безработица? Статус безработного. Каковы причины ее возникновения?

15. Основные виды безработицы. Скрытая, открытая безработица, длительность протекания безработицы;
16. Последствия безработицы для общества и человека.
17. Закон Оукена, кривая Филлипса. Безработица и инфляция.
18. Основные институты, регулирующие занятость их роль и задачи в коррекции рынка труда.
19. Государственные методы регулирования занятости. Активная и пассивная политика на рынке труда.
20. Система оплаты труда. Специфика ее реформирования на современном этапе.
21. Государственное регулирование минимальной оплаты труда.
22. Доходы и их классификации. Структура доходов населения.
23. Профсоюзы и рынок труда.
24. Институт социального партнерства. Система трипартизма.
25. Охарактеризуйте кадровую политику на внутренних рынках труда.
26. Как регулируются социальные процессы в трудовых коллективах?
27. Источники информации о социально-трудовой сфере и трудовой структуре населения.
28. Профессиональная подготовка, внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал
29. Дискриминация и различия в заработной плате.
30. Карьера как форма внутрифирменной мобильности.
31. Трудовая организация как социальная система.
32. Мотивация трудовой деятельности
33. Функции и структура трудовых коллективов.
34. Формирование и развитие трудового коллектива
35. Качество трудовой жизни.
36. Ограничения на профессию и дискриминация.
37. Цели и методы проведения социологических исследований трудовой деятельности
38. Гуманизация труда. Классификация факторов, влияющих на результаты труда работника.
39. Показатели результативности работы организации, отдельного подразделения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Источники

Основные

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: официальный текст по состоянию на 4 окт. 2010г. – (Российское федеральное законодательство). - М. : Юрайт-Издат, 2003. - 461 с. www.consultant.ru

Закон РФ «О защите прав потребителей» от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 (с изменениями от 02.06.1993г., 09.01.1996 г., 17.12.1999г., 30.12.2001г., 22.08.2004г., 02.11.2004 г., 21.12.2004г.). www.consultant.ru

Федеральный закон Российской Федерации «О коммерческой тайне» № 98-ФЗ от 29.07.2004 г. Официальный текст по состоянию на 24 июля 2007 г. www.consultant.ru

Федеральный закон Российской Федерации «О рекламе» от 13.03.2006 N38-ФЗ (принят ГД ФС РФ 22.02.2006) (действующая редакция). www.consultant.ru

Дополнительные

Федеральный закон «О лицензировании отдельных видов деятельности». - М. : ИНФРА-М, 2005. – 17 с. www.consultant.ru

Федеральный закон Российской Федерации «О государственной регистрации юридических лиц». - М. : ИНФРА-М, 2005. - 17 с. www.consultant.ru

Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях». Официальный текст. - М. : НОРМА, 2002. - 288 с. www.consultant.ru

Литература

Основная

Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535804>

Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 521 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18017-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542523>

Дополнительная

Экономика труда и управление персоналом : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.]; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 331 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17017-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544976>

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Экономика и жизнь [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eg-online.ru>

Экономическая экспертная группа [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eeg.ru>

Аналитическая лаборатория «Веди» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vedi.ru>

Корпоративный менеджмент: финансы, бизнес-планы, управление компанией [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cfin.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционный материал для студентов содержит статистические данные, а также сравнительные характеристики изменения динамики экономических показателей.

Для проведения аудиторных занятий по дисциплине необходима аудитория, оснащенная ПК и мультимедиа-проектором.

Для решения кейсов необходимо оснащение рабочих мест студентов персональными компьютерами из расчета не менее одного на двоих студентов.

При проведении занятий без специального ПО

1. Windows
2. Microsoft Office

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости

предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA SE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий

Тема 1. Становление и развитие науки о труде. Понятие о труде и его разновидностях

Цель занятия: рассмотреть роль труда в современной жизни человека; раскрыть содержание трудовых процессов и их характеристики.

Вопросы для обсуждения:

1. Что изучает экономика труда?
2. Что такое труд и для чего он предназначен в жизни человека?

3. Каким образом строятся отношения человека с обществом и организацией в процессе труда?
4. На каких науках основываются экономика труда?

Тема 2. Рынок труда. Модели рынка

Цель занятия: проанализировать современные проблемы в сфере социально-трудовых отношений.

Вопросы для обсуждения:

1. Разобрать основные демографические процессы, влияющие на трудовые отношения.
2. Какими показателями описывается состояние трудовых ресурсов?
3. Какие современные проблемы существуют в сфере труда?
4. Каковы перспективы развития современного рынка труда?

Тема 3. Ресурсы для труда. Занятость и безработица. Трудовая мобильность и миграция

Цель занятия: разобрать состав рынка труда и действующие на нем механизмы.

Вопросы для обсуждения:

1. Разобрать понятие «занятость», ее виды и характеристики.
2. Какими показателями характеризуется занятость населения?
3. Какие виды политики государства могут быть в отношении занятости населения?
4. Охарактеризовать международный рынок труда и действующие на нем механизмы.

Тема 4. Организация и нормирование труда

Цель занятия: разобрать понятия организация и нормирование труда, основные применяемые подходы.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое организация труда?
2. Какие основные подходы к организации труда существуют?
3. Разобрать понятие «нормирование труда».
4. Какие методы нормирования труда применяются в настоящее время?

Список источников и литературы:

Тема 6. Производительность и оплата труда

Цель занятия: разобрать понятие производительности труда. Методы расчета, планирования и направления роста.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие производительности труда, соотношение между затратами и результатами труда.
2. Методы измерения производительности труда.
3. Пути повышения производительности труда на предприятии.
4. Структура дохода сотрудника предприятия.
5. Сущность оплаты по тарифу, доплат, компенсаций, надбавок, премий, социальных выплат и дивидендов.
6. Тарифная система, ее элементы.
7. Формы и системы оплаты труда.

Тема 6. Основы управления персоналом

Цель занятия: рассмотреть понятия мотивация и стимулирование труда, применяемые в организации подходы.

Вопросы для обсуждения:

1. Планирование, привлечение и отбор персонала
2. Раскрыть понятия мотивация и стимулирования труда.
3. Какие модели ценностей и мотивации существуют?
4. Какие методы мотивации работников применяются в настоящее время?
5. Описать основные элементы системы стимулирования труда, применяемой в современных организациях.

9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Рекомендации по подготовке докладов:

Доклад делается на выбранную с преподавателем (или согласованную с ним) тему. Если материал на предложенную тему (в точности) не найден - делается синтез из нескольких источников (в соответствии с ключевыми словами в теме). Дата доклада выбирается с преподавателем. Настоятельно не рекомендуется менять ее самостоятельно или быть не готовым к назначенному сроку. Время доклада 5-7 минут. Материал должен быть рассказан, а не прочитан. Необходимо сделать свои выводы. Быть готовым ответить на вопросы. Творческий подход поощряется

Эссе выполняются самостоятельно на основе изучения материала по выбранной с преподавателем теме. Объем эссе – 2-3 страницы печатного текста.

Примерная тематика докладов

1. Инвестиции в человеческий капитал в России: направления, особенности, проблемы.
2. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.
3. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее.
4. Профсоюзы и их роль в современном мире.
5. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда.
6. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
7. Взаимосвязь статуса работника и его заработной платы в России.
8. Особенности рынка труда в развитых странах.
9. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
10. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
11. Особенности рынка труда в СССР.
12. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
13. Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия.
14. Проблемы дискриминации на российском рынке труда.
15. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда.
16. Миграция, ее виды, причины и последствия в России.
17. Особенности российской безработицы.
18. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
19. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России.
20. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости.
21. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости.
22. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости.
23. Российский рынок труда: проблемы занятости пожилых работников.
24. Проблемы развития инфраструктуры российского рынка труда.
25. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы.
26. Активная и пассивная социальная политика в современной России.
27. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.
28. Нормирование труда и его особенности в России.
29. Тарифная система и ее роль в современной России.
30. Бестарифные системы оплаты труда в России.
31. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.
32. Эволюция форм оплаты труда в современной России.
33. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста.
34. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт.
35. Индивидуальные и групповые стимулы при сдельной оплате: российский и зарубежный опыт.
36. Эффективная заработная плата и перспективы ее применения в России.
37. Уровень жизни в России: исторический аспект.
38. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
39. Средний класс в России: миф или реальность?

40. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в России.
41. Личность в трудовой организации
42. Особенности мотивации и стимулирования трудовой деятельности в России.
Концепция «социально-экономического человека»: этапы развития.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Экономика труда» является частью блока дисциплин учебного плана. Дисциплина реализуется на Экономическом факультете ИЭУП РГГУ, кафедрой Теоретической и прикладной экономики.

Цель дисциплины - формирование у студентов комплекса знаний, базовых умений и навыков в области функционирования внутреннего и внешнего рынков труда, вопросах организации трудовых процессов на предприятии, оценки трудового потенциала сотрудников, комплексного анализа экономических аспектов труда, проектирования и внедрения наиболее эффективных систем оплаты труда на предприятии.

Задачи дисциплины:

- изучение ведущих школ и направлений экономической науки в области экономики труда;
- изучение особенностей формирования и регулирования занятости, безработицы и рынка труда в условиях рыночных отношений;
- освоение методик расчета показателей производительности труда, оценки факторов и резервов роста производительности труда на предприятии;
- изучение особенностей организации и нормирования труда на предприятии;
- овладение навыками расчета рабочего времени и организации режимов труда и отдыха на предприятии;
- усвоение основ формирования заработной платы и систем стимулирования труда на предприятии;
- изучение основ управления мотивацией персонала предприятия;
- уяснение особенности формирования состава и структуры кадров предприятия и основные направления работы с кадрами на предприятии;
- овладение навыками планирования фонда оплаты труда на предприятии.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-2 Способность собирать, проводить мониторинг и обработку данных для проведения расчетов экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов

ПК-2.1 Собирает и анализирует исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

ПК-2.2 На основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

ПК-2.3 Выполняет необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывает их и представляет результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методику сбора и анализа, необходимую для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
- нормативно-правовую базу, регламентирующую расчет экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
- структуру экономических разделов, планов

Уметь:

- собирать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

- на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

- составлять экономические разделы планов расчетов, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами

Владеть:

- навыками сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

- типовыми методиками и действующей нормативно-правовой базой для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

- навыками составления экономических разделов планов расчетов, обосновывает их и представляет результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами

Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольной работы, промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.