

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

ЭКОНОМИКА ТРУДА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

«Управление персоналом и экономика бизнеса»
(с дополнительной квалификацией в области экономики бизнеса)

Наименование специализации

Уровень высшего образования: Бакалавриат
Форма обучения: очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

ЭКОНОМИКА ТРУДА
Рабочая программа дисциплины

Составитель: к.э.н., доцент С.В. Назайкинский

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
№ 8 от 25.03.2024

Оглавление

1. Пояснительная записка	Error! Bookmark not defined.
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	5
4. Образовательные технологии	7
5. Оценка планируемых результатов обучения	8
5.1.Система оценивания	8
5.2.Критерии выставления оценки по дисциплине	8
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	9
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение	11
6.1. Список источников и литературы	11
6.2.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины	11
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	11
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	12
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	12
9. Методические материалы	13
9.1. Планы семинарских занятий.	13
Приложение 1. Аннотация дисциплины	16

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование у обучающихся системных представлений об экономике труда.

Задачи дисциплины - изучить методики и овладеть навыками анализа процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала, выявления и решения проблем труда, как на микро-, так и на макроуровне.

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

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-1 Способность применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач	<p>Знать: -основы экономических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> <p>Уметь: -применять знания (на промежуточном уровне) экономических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач.</p> <p>Владеть: - навыками применения знаний (на промежуточном уровне) экономических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>
ПК-3 Способность управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.5 Способен разработать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, оценивать их эффективность	<p>Знать: - экономические показатели деятельности организации и показатели эффективности труда (в том числе производительности труда)</p> <p>Уметь: - рассчитывать показатели производительности труда для разработки системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, оценки их эффективности</p> <p>Владеть: - навыками расчета и анализа</p>

		показателей производительности труда для разработки системы стимулирования и мотивации персонала, оценки их эффективности
--	--	--

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика труда» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

2. Структура дисциплины

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

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
	Лекции	12
	Семинары	12
	Всего:	24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часов

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Труд как система социально-трудовых отношений	Процесс труда, его структура и основные функции. Труд как целесообразная деятельность и как процесс. Двойственная природа труда: труд как средство взаимодействия между человеком и природой и как основа взаимодействия между людьми в процессе производства. Разделение и кооперация труда. Перемена видов труда. Труд как система социальных отношений. Сущность и структура трудовых отношений. Социальные субъекты трудовых отношений. Характер и содержание труда; их взаимосвязь. Технологические и функциональные особенности содержания труда в первичной, вторичной, третичной и четверичной сферах занятости. Влияние информационной технологической революции на содержание труда. Понятие о трудовых ресурсах. Экономически активное и экономически неактивное население. Трудоспособный возраст. Трудоспособное население.

2	Рынок труда. Предложение труда. Спрос на труд.	<p>Предложение труда и формирование рабочей силы. Принятие решения о выходе на рынок труда: влияние предпочтений и нетрудового дохода. Эластичность предложения труда. Особенности предложения труда женщин и мужчин, молодых и пожилых работников. Особенности предложения труда в российской экономике.</p> <p>Спрос на труд как решение об оптимальной численности занятых на предприятии. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах. Эластичность спроса на труд. Особенности спроса на труд в российской экономике.</p> <p>Понятие о рынке труда. Структура рынка труда. Гибкость рынков труда и ее виды. Сегментированность рынков труда. Обеспечение оптимальной мобильности рабочей силы на рынке труда.</p>
3	Занятость и безработица	<p>Занятость населения как социально-экономическая категория. Концепции занятости. Основные функции занятости. Социально-демографические группы в сфере занятости. Региональные аспекты занятости. Причины распространения нестандартных форм занятости.</p> <p>Последствия гибких трудовых отношений. Многосекторная модель внутрифирменного рынка труда (Дж. Аткинсон). Внутрифирменный рынок труда, его особенности.</p> <p>Безработица. Виды безработицы: вынужденная незанятость, фрикционная (текущая), структурная, временная, сезонная безработица. Причины безработицы. Социальная защита от безработицы. Особенности безработицы на российском рынке труда. Статистические данные об уровне и динамике безработицы в России.</p>
4	Государственное регулирование трудовых отношений	<p>Цели и методы регулирования рынка труда. Законодательство в области регулирования трудовых отношений. Политика занятости. Деятельность государственных служб занятости населения. Пособия по безработице.</p> <p>Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров. Содержание, принципы и организация социального партнерства, деятельности социальных партнеров. Объединения предпринимателей, профсоюзы и государство в системе социального партнерства. Виды договоров и соглашений социальных партнеров. Рекомендации Международной организации труда (МОТ) по организации социального партнерства на национальном уровне. Развитие социального партнерства в России.</p>
5	Организация труда на предприятии	<p>Разделение труда: сущность и основные виды. Кооперация труда. Методы труда, их рационализация. Условия труда и факторы их определяющие. Режимы</p>

		труда и отдыха. Совмещение специальностей. Рабочее время и его структура. Измерение рабочего времени. Хронометражные наблюдения. Фотографирование рабочего дня. Метод моментальных наблюдений Нормирование труда. Нормы труда, их функции и роль. Нормативы работы оборудования, времени, темпа работы, численности. Типовые нормы. Планирование численности работающих. Списочный и явочный состав работающих.
6	Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценки	Производительность труда - важнейший фактор роста национального дохода страны и прибыль отдельных предприятий. Показатели, характеризующие производительность труда. Выработка и трудоемкость. Виды и классификация трудоемкости. Методы измерения производительности труда. Факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда, и классификация
7	Заработная плата и причины дифференциации ее	Доход и его виды. Структура доходов населения. Причины различий в заработной плате. Формы и системы оплаты труда. Компенсационные различия в заработной плате. Роль государства в снижении неравенства доходов населения. Минимальная заработная плата.

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, участие в дискуссии на семинаре	3 балла	28 баллов
- Контрольная работа (темы 1–2)	10 баллов	10 баллов
- Контрольная работа (темы 3–4)	10 баллов	10 баллов
- Контрольная работа (темы 5-7)	12 баллов	12 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			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
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> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо 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 – «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.</p> <p>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.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		сформированы.

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

Вопросы для дискуссии на семинарских занятиях приведены в п.9

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии учитываются (максимально 3 балла):

- степень раскрытия темы обсуждения;
- обоснованность выводов;
- качество изложения материала (грамотность речи, точность использования терминологии, логическая последовательность изложения материала);
- формулировка личного мнения студента.

При оценивании контрольной работы (тема 1-2, тема 3-4) учитывается:

- задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности – 4-6 баллов;
- задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, допущена одна ошибка или несколько неточностей – 7-8 баллов;
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -9-10 баллов.

При оценивании контрольной работы (тема 5-7) учитывается:

- задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности – 5-7 баллов;
- задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, допущена одна ошибка или несколько неточностей – 8-10 баллов;
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -11-12 баллов.

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Процесс труда, его структура и основные функции.
2. Труд как целесообразная деятельность и как процесс.
3. Двойственная природа труда: труд как средство взаимодействия между человеком и природой и как основа взаимодействия между людьми в процессе производства.
4. Сущность и структура трудовых отношений.
5. Характер и содержание труда, их взаимосвязь.
6. Технологические и функциональные особенности содержания труда в первичной, вторичной, третичной и четверичной сферах занятости.
7. Влияние информационной технологической революции на содержание труда.
8. Трудовые ресурсы. Трудоспособный возраст. Трудоспособное население.
9. Экономически активное и экономически неактивное население.
10. Занятые, виды занятости.
11. Предложение труда и формирование рабочей силы.
12. Принятие решения о выходе на рынок труда: влияние предпочтений и нетрудового дохода.

13. Особенности предложения труда женщин и мужчин, молодых и пожилых работников.
14. Спрос на труд. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах.
15. Рынок труда. Структура рынка труда.
16. Гибкость рынков труда и ее виды. Сегментированность рынков труда.
17. Основные функции занятости.
18. Последствия гибких трудовых отношений. Многосекторная модель внутрифирменного рынка труда (Дж. Аткинсон).
19. Безработица.
20. Виды безработицы.
21. Социальная защита от безработицы.
22. Политика занятости. Деятельность государственных служб занятости населения. Пособия по безработице.
23. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров.
24. Содержание, принципы и организация социального партнерства, деятельности социальных партнеров.
25. Объединения предпринимателей, профсоюзы и государство в системе социального партнерства.
26. Разделение труда: сущность и основные виды.
27. Кооперация труда.
28. Условия труда и факторы их определяющие.
29. Режимы труда и отдыха.
30. Рабочее время и его структура.
31. Измерение рабочего времени.
32. Нормирование труда.
33. Планирование численности работающих.
34. Списочный и явочный состав работающих.
35. Производительность труда. Выработка и трудоемкость.
36. Виды и классификация трудоемкости.
37. Методы измерения производительности труд.
38. Факторы роста производительности труда.
39. Резервы роста производительности труда, и классификация.
40. Причины различий в заработной плате.
41. Формы и системы оплаты труда.
42. Бестарифная система оплаты труда.
43. Повременная оплата труда.
44. Сдельная оплата труда.
45. Минимальная заработная плата.
46. Преимущества и недостатки повременной и сдельной оплаты труда

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Литература

Основная

1. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда : учебник / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 584 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003458-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1715658>

2. 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, 2023. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510823>

Дополнительная

1. Гелета, И. В. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Гелета И.В., Коваленко А.В. - Ростов-на-Дону :Феникс, 2016. - 248 с. ISBN 978-5-222-26906-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/912369>
2. Экономика труд : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515188>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

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 CE; 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 занятий

Тема 1. Труд как система социально-трудовых отношений

Вопросы для обсуждения

1. Понятие о труде и его изменение в процессе исторического развития
2. Социально-экономический человек. Экономический человек. Социальный человек.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «процесс труда»
2. Какие элементы составляют структуру процесса труда?

3. В чем заключается двойственная природа труда?
4. Что такое разделение труда?
5. Что такое кооперация труда?
6. Охарактеризуйте труд как систему социальных отношений.
7. В чем заключается сущность трудовых отношений?
8. Кто является социальными субъектами трудовых отношений?
9. Какая взаимосвязь существует между характером и содержанием труда?
10. Охарактеризуйте технологические особенности содержания труда в первичной, вторичной, третичной и четверичной сферах занятости.
11. Охарактеризуйте функциональные особенности содержания труда в первичной, вторичной, третичной и четверичной сферах занятости.
12. Как влияет информационная технологическая революция на содержание труда?
13. Кто относится к экономически активному и экономически неактивному населению?
14. Кто относится к трудоспособному населению?
15. Какой в России трудоспособный возраст?

Тема 2. Рынок труда. Предложение труда. Спрос на труд

Вопросы для обсуждения

1. Предложение труда и формирование рабочей силы.
2. Принятие решения о выходе на рынок труда: влияние предпочтений и нетрудового дохода.
3. Особенности предложения труда женщин и мужчин, молодых и пожилых работников.
4. Особенности предложения труда в российской экономике

Контрольные вопросы

1. Что такое предложение труда?
2. Что такое эластичность предложения труда?
3. Какие существуют особенности предложения труда женщин и мужчин?
4. Какие существуют особенности предложения труда молодых и пожилых работников?
5. Какие особенности предложения труда в российской экономике?
6. От чего зависит спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах?
7. Что такое эластичность спроса на труд?
8. Охарактеризуйте особенности спроса на труд в российской экономике.
9. Сформулируйте определение понятия «рынок труда».
10. Что такое сегментированность рынков труда?
11. Как обеспечить оптимальную мобильность рабочей силы на рынке труда?

Тема 3. Занятость и безработица

Вопросы для обсуждения

1. Социально-демографические группы в сфере занятости.
2. Региональные аспекты занятости.
3. Причины существования внутрифирменных рынков.
4. Эффективность внутрифирменных рынков труда.
5. Уровень и динамика безработицы в России

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «занятость населения».
2. Какие концепции занятости существуют?
3. Перечислите основные функции занятости.
4. Чем обусловлены региональные аспекты занятости?
5. Охарактеризуйте причины распространения нестандартных форм занятости.
6. Какие последствия могут быть в результате гибких трудовых отношений?
7. Охарактеризуйте многосекторную модель внутрифирменного рынка труда (Дж. Аткинсон).
8. Что такое внутрифирменный рынок труда?
9. Сформулируйте определение понятия «безработица».
10. Какие существуют виды безработицы?
11. Перечислите причины безработицы.
12. Какие формы социальной защиты от безработицы существуют?
13. Охарактеризуйте особенности безработицы на российском рынке труда.
14. Как определить уровень и динамику безработицы в России?

Тема 4. Государственное регулирование трудовых отношений Формирование HR-бренда

Вопросы для обсуждения

1. Цели и методы государственного регулирования рынка труда.
2. Социальное партнерство как эффективное средство регулирования трудовых отношений.
3. Опыт социального партнерства в развитых странах и в России.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте цели регулирования рынка труда.
2. Какие существуют методы регулирования рынка труда? Д
3. Перечислите основные направления деятельности государственных служб занятости населения.
4. Как определяется размер пособия по безработице в РФ?
5. Кто является субъектами социального партнерства?
6. Перечислите функции системы социального партнерства.
7. Сформулируйте принципы системы социального партнерства.
8. Какие существуют виды договоров и соглашений социальных партнеров?
9. Охарактеризуйте развитие социального партнерства в России.

Тема 5. Организация труда на предприятии

Вопросы для обсуждения

1. Значение, сущность нормирования труда на предприятиях.
2. Виды норм труда и их характеристика.
3. Классификация затрат рабочего времени при измерении норм труда.
4. Списочный и явочный состав.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «разделение труда»

2. Охарактеризуйте основные виды разделения труда.
3. Сформулируйте определение понятия «кооперация труда»
4. Какие факторы определяют условия труда
5. Что такое режим труда и отдыха?
6. В чем заключается смысл совмещения специальностей.
7. Охарактеризуйте структуру рабочего времени.
8. Какие методы измерения рабочего времени существуют?
9. Какие виды норм труда существуют
10. Что такое типовые нормы?
11. Какие нормы применяются для планирования численности работающих?

Тема 6. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценки

Вопросы для обсуждения

1. Производительность труда: понятие, сущность.
2. Основные пути повышения производительности труда.
3. Система показателей производительности труда и их взаимосвязь.
4. Факторы и резервы роста производительности труда

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «производительность труда»
2. Какие показатели характеризуют производительность труда?
3. Что такое выработка?
4. Что такое трудоемкость?
5. Какие виды трудоемкости существуют?
6. Какими методами можно измерить производительность труда?
7. Охарактеризуйте факторы роста производительности труда.
8. Перечислите резервы роста производительности труда.

Тема 7. Заработная плата и причины ее дифференциации

Вопросы для обсуждения

1. Сравнительный анализ сдельной и повременной оплаты труда.
2. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда в современной России
3. Индивидуальные и групповые стимулы при сдельной оплате: российский и зарубежный опыт.
4. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «доход».
2. Какие виды дохода существуют?
3. Охарактеризуйте структуру доходов населения.
4. В чем заключаются причины различий в заработной плате?
5. Какие формы и системы оплаты труда можно выделить?
6. Чем обусловлены компенсационные различия в заработной плате.
7. Охарактеризуйте роль государства в снижении неравенства доходов населения.
8. Что такое минимальная заработная плата?

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Экономика труда» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана .

Цель дисциплины - формирование у обучающихся системных представлений об экономике труда.

Задачи дисциплины - изучить методики и овладеть навыками анализа процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала, выявления и решения проблем труда, как на микро-, так и на макроуровне.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

-основы экономических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач

- экономические показатели деятельности организации и показатели эффективности труда (в том числе производительности труда)

Уметь:

-применять знания (на промежуточном уровне) экономических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач

- рассчитывать показатели производительности труда для разработки системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, оценки их эффективности

Владеть:

- навыками применения знаний (на промежуточном уровне) экономических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач

- навыками расчета и анализа показателей производительности труда для разработки системы стимулирования и мотивации персонала, оценки их эффективности