

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



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

ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра управления персоналом

ЭКОНОМИКА ТРУДА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

Управление персоналом организации

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *Бакалавриат*

Форма обучения: *очная, очно-заочная,*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2026

Экономика труда
Рабочая программа дисциплины

Составитель: к.г.н., доцент Ю.В. Шпортъко

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
управления персоналом

№ 6 от 04.12.2025

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	7
5. Оценка планируемых результатов обучения	7
5.1. Система оценивания	7
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине	8
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	10
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
6.1. Список источников и литературы	16
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	17
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	17
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	17
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	17
9. Методические материалы	18
9.1. Планы семинарских занятий	18
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины	21

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины является формирование у обучающихся знаний в области труда и социально-трудовой сферы, развития рынка труда и занятости, базовых знаний в области производительности труда и заработной платы.

Задачи дисциплины:

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

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 - Применять знания (на промежуточном уровне) экономических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач.	<i>Знать:</i> - основы современных теоретических представлений о труде, его роли в жизни общества - основы российского законодательства о труде, <i>Уметь:</i> - применять знания (на промежуточном уровне) экономических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач,
ПК-3 -Способность управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.5 - Способность разработать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, оценивать их эффективность	<i>Знать:</i> - экономические показатели деятельности организации и показатели эффективности труда (в том числе производительности труда), - системы оплаты труда и условия их применения, <i>Уметь:</i> - рассчитывать показатели производительности труда, <i>Владеть:</i> - навыками расчета и анализа показателей производительности труда, - навыками выбора

		системы оплаты труда и ее разработки.
--	--	---------------------------------------

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика труда» относится к обязательной части учебного плана. Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «Введение в профессию».

В результате освоения дисциплины (*модуля*) формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Управленческий учет и учет персонала», «Кадровая политика и кадровое планирование», «Организация и нормирование труда персонала», «Экономика управления персоналом», «Оценка эффективности управления персоналом» и др.

2. Структура дисциплины

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

Структура дисциплины для очной 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
3	Лекции	18
3	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 48 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
3	Лекции	12
3	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	Труд как система социально-трудовых отношений	<p>Процесс труда, его структура и основные функции. Труд как целесообразная деятельность и как процесс.</p> <p>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.</p> <p>Труд как система социальных отношений. Сущность и структура трудовых отношений. Социальные субъекты трудовых отношений.</p> <p>Характер и содержание труда; их взаимосвязь.</p> <p>Технологические и функциональные особенности содержания труда в первичной, вторичной, третичной и четверичной сферах занятости. Влияние информационной технологической революции на содержание труда.</p> <p>Понятие о трудовых ресурсах. Экономически активное и экономически неактивное население. Трудоспособный возраст. Трудоспособное население.</p>
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.</p> <p>Причины распространения нестандартных форм занятости. 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	<p>Цели и методы регулирования рынка труда. Законодательство в области регулирования трудовых</p>

	трудовых отношений	отношений. Политика занятости. Деятельность государственных служб занятости населения. Пособия по безработице. 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.
5	Организация труда на предприятии	Разделение труда: сущность и основные виды. Кооперация труда. Методы труда, их рационализация. Условия труда и факторы их определяющие. Режимы 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 ее дифференциации	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:		
Контрольная работа (тема 1-2)	10 баллов	10 баллов
Контрольная работа (тема 3-4)	10 баллов	10 баллов
Контрольная работа (тема 5-7)	12 баллов	12 баллов
Оценка участия в дискуссии на семинаре	3 балла	28 балла
Всего:		60 баллов
Промежуточная аттестация (экзамен)		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		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	удовлетворительно		D
50 – 55		E	
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-1 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-1 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

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.

Промежуточная аттестация (экзамен)

При проведении промежуточной аттестации в форме устного собеседования студент должен ответить на 2 вопроса.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-9 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, но в достаточной мере (10-13 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, с незначительными недостатками (14-16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью (17-20 баллов).

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. 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. Свободно 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 – «высокий».
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	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. 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».

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (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 сформированы.</p>

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

В течение преподавания курса «Экономика труда» используются такие формы текущей аттестации студентов, как выполнение контрольных работ, включающих практические задания, оценка участия в дискуссии на семинаре. По итогам обучения проводится экзамен.

Вопросы для дискуссии на семинарах приведены в п. 9.1

В течении семестра студенты выполняют три контрольные работы.

Пример контрольной работы 1 (тема 1-2)

Вариант 1

1. Дайте определение понятию «труд»
2. Трудовой процесс предполагает наличие трех частей, перечислите их (три части, можно изобразить в виде рисунка):
3. Перечислите функции труда:
4. Определите понятие трудоспособное население, как рассчитать его количество?

Решите тест:

1. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:
 - а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
 - б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
 - в) эффект замещения равен эффекту дохода
 - г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
 - д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.
2. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый момент времени:
 - а) спрос на рабочую силу;
 - б) предложение рабочей силы;
 - в) потребность в рабочих местах;
 - г) вакансия.
3. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы:
 - а) модель рынка труда США;
 - б) японская модель рынка труда;
 - в) шведская модель;
 - г) российская модель рынка труда.

Вариант 2

1. Дайте определение понятию «труд»
2. Дайте определение понятию «субъект труда»
3. Что подразумевает понятие «характер труда», приведите примеры.
4. Определите понятие трудовые ресурсы, как их оценивают?

Решите тест:

1. Предположим, что работник находится на участке начального изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:
 - а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
 - б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
 - в) эффект замещения равен эффекту дохода
 - г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
 - д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.
2. Система общественных отношений выраженных в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:
 - а) рынок труда;
 - б) коллективный договор;
 - в) трудовые отношения.
3. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников:
 - а) модель рынка труда США;
 - б) японская модель рынка труда;
 - в) шведская модель;
 - г) российская модель рынка .

Вариант 3

1. Дайте определение понятию «труд»
2. Дайте определение понятию «объект труда»
3. Что подразумевает понятие «Содержание труда», приведите примеры.

4. Определите понятие трудоспособное население, как рассчитать его количество?

Решите тест:

1. Если на кривой индивидуального предложения труда уровень заработной платы таков, что эффект дохода сильнее эффекта замещения, то
 - а) с ростом доходов предложение труда увеличивается;
 - б) с ростом доходов предложение труда не меняется;
 - в) с ростом доходов предложение труда сокращается;
 - г) доход не влияет на предложение труда.
2. На рынке труда можно купить:
 - а) оборудование, необходимое рабочим для трудовой деятельности;
 - б) право на использование способностей работника;
 - в) способности человека, необходимые для создания материальных ценностей;
 - г) работника, обладающего необходимыми трудовыми навыками.
3. Справедливо утверждение: «Труд – это:
 - а) процесс перемещения предметов в пространстве, имеющий векторную направленность»;
 - б) сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей»;
 - в) прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой»;
 - г) все утверждения верны».

Пример контрольной работы 2 (тема 3-4)

Вариант 1

1. Категории «занятые» в Законе «О занятости населения в Российской Федерации» в отличие от рекомендаций Международной организации труда включает какие категории граждан:

2. Что такое продуктивная занятость?
3. Что такое полная занятость?
4. Что такое скрытая занятость?
5. Определите понятия:

- структурная безработица.
- институциональная безработица
- открытая безработица
- скрытая безработица -

6. Перечислите и поясните пассивные методы государства по регулированию занятости

7. Перечислите случаи, когда работодатель выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора.

Решите тест:

1. Как изменяется цена товара «рабочая сила», если предложение превышает спрос
 - а) увеличивается;
 - б) уменьшается;
 - в) останется прежней?
2. К какой категории населения относятся студенты дневной формы обучения
 - а) экономически активное население;
 - б) экономически неактивное население;
 - в) безработные граждане?
3. Являются ли занятыми не работающие студенты заочной формы обучения

- а) являются;
- б) не являются;
- в) являются частично?

Решите задачи:

Задача 1

Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 1010 тыс. человек, среди них численность инвалидов I и II группы трудоспособного возраста – 111 тыс. человек; численность работающих подростков до 16 лет – 90 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста – 955 тыс. человек.

Задача 2

Занятое население страны составило 94,5 млн человек, а экономически активное – 115,96 млн человек.

Определить численность безработных и уровень безработицы в стране.

Вариант 2

1. Категории «безработные» по рекомендациям Международной организации труда в отличие от Закона «О занятости населения в Российской Федерации» включает какие категории граждан:

- 2. Что означает понятие «социально полезная занятость»?
- 3. Что такое рациональная занятость?
- 4. Что такое частичная занятость?
- 5. Определите понятия:

- фрикционная безработица,
- сезонная безработица
- кратковременная безработица
- умеренная безработица
- длительная безработица
- застойная безработица

6. Перечислите и поясните методы государства по регулированию занятости.

7. Какие выплаты при увольнении по сокращению штата полагаются работнику в соответствии с законодательством.

Решите тест:

1. Как изменяется цена товара «рабочая сила», если спрос превышает предложение

- а) увеличивается;
- б) уменьшается;
- в) останется прежней?

2. Относятся ли к категории «занятые», лица, проходящие военную службу

- а) относятся;
- б) не относятся;
- в) относятся частично?

3. К какой категории населения относятся домашние хозяйки

- а) экономически активное население;
- б) экономически неактивное население;
- в) безработные граждане?

Решите задачи:

Задача 1

Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 2005 тыс. человек, среди них численность инвалидов I и II группы трудоспособного возраста – 189 тыс. человек; численность работающих подростков до 16 лет – 97 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста – 155 тыс. человек.

Задача 2

Занятое население страны составило 715,5 млн человек, а экономически активное – 988,96 млн человек.

Определить численность безработных и уровень безработицы в стране.

Пример контрольной работы 3 (тема 5-7)

Вариант 1

1. Дайте определение понятию «производительность труда»
2. Поясните порядок измерения объема продукции в расчете выработки при:
 - натуральном способе
 - трудовом способе
 - стоимостном способе
3. Как характеризуются условия труда на предприятии
4. Что такое максимально возможный фонд рабочего времени, как его рассчитать?
5. Что относится ко времени отдыха в соответствии с ТК.
6. Что такое «заработная плата»
7. Из чего состоит продовольственная корзина?
8. Как определяется прожиточный минимум?
9. Как рассчитывают заработную плату при бестарифной системе оплаты труда?
- 10 Как рассчитывают заработную плату при сдельной системе оплаты труда?

Решите задачи

Задача 1

Определить показатели производительности труда: среднегодовой, среднедневной и среднечасовой, если за год продукции выработано на сумму 35000 тыс. руб., среднесписочная численность рабочих – 500 человек, количество рабочих дней в году 247, эффективная продолжительность рабочего дня – 8 ч

Задача 2

Плановый объем трудозатрат цеха на годовой выпуск продукции – 840 000 нормо-часов. Фактические трудозатраты цеха составили 890 000 чел.-час. Плановый объем выпуска 880 штук изделий, фактический 912 штук. Определить плановую и фактическую трудоемкость 1 изделия. Сделать вывод

Задача 3

Для выполнения годовой программы предприятию требуется затратить 5 200 тыс. нормо-часов. Определите численность рабочих по предприятию. Эффективный фонд рабочего времени - 234 дня в год на одного рабочего.

Вариант 2

1. Перечислите факторы роста производительности труда
2. Раскройте понятия:
 - технологическая трудоемкость
 - трудоемкость обслуживания
 - производственная трудоемкость
 - полная трудоемкость
3. Как и для чего проводится аттестация рабочих мест
4. Что относится к рабочему времени в соответствии с ТК.
5. Что такое эффективный фонд рабочего времени, как его рассчитать?
6. Дайте пояснения понятиям «ставка заработной платы», «размер заработной».
7. Из чего состоит потребительская корзина?
8. Назовите величину минимальной заработной платы? Кто ее определяет?
9. Как рассчитывают заработную плату при повременной системе оплаты труда?
- 10 Как рассчитывают заработную плату при сдельной системе оплаты труда?

Решите задачи

Задача 1

Определить показатели производительности труда: среднегодовой, среднедневной и среднечасовой, если за год продукции выработано на сумму 70000 тыс. руб., среднесписочная численность рабочих – 600 человек, количество рабочих дней в году 247, эффективная продолжительность рабочего дня – 8 ч.

Задача 2

Плановый объем трудозатрат цеха на годовой выпуск продукции – 1 100 000 нормо-часов. Фактические трудозатраты цеха составили 1 150 000 чел.-час. Плановый объем выпуска 780 штук изделий, фактический 820 штук. Определить плановую и фактическую трудоемкость 1 изделия. Сделать вывод.

Задача 3

Для выполнения годовой программы предприятию требуется затратить 6 300 тыс. нормо-часов. Определите численность рабочих по предприятию. Эффективный фонд рабочего времени - 247 дня в год на одного рабочего.

Экзамен

Вопросы к экзамену

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

Источники

1. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. – М.: Юрид. 1. Конституция Российской Федерации : [принята всенародным голосованием 12.12.1993] (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. Версия Проф [Электронный ресурс]. - Электрон.дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

Литература

Основная литература

4. 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, 2026. — 521 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18017-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/587562>
5. 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>
6. Экономика труда : учебник для вузов / под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-

534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585890>

7. Щепакин, М. Б. Экономика труда : учебник / М.Б. Щепакин, А.С. Молчан, Э.Ф. Хандамова. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2023. — 400 с. — (Бакалавриат). - ISBN 978-5-9776-0447-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1914180>

Дополнительная литература

8. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510830>

9. Корнейчук, Б. В. Экономика: рынок труда : учебник для среднего профессионального образования / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 287 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11413-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518387>

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

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

Семинар 1. Труд как система социально-трудовых отношений

Темы сообщений к семинару:

1. Понятие о труде и его изменение в процессе исторического развития.
2. Социально-экономический человек. Экономический человек, социальный человек.
3. Отражение проблем труда в работах известных экономистов

Вопросы для обсуждения:

1. В чем заключается двойственный характер труда? Чем вызвана необходимость привлечения двух наук для изучения феномена труда – экономики труда и социологии труда?
2. Роль труда в развитии человека и общества.
3. Влияние смены хозяйственных идеологий на отношение к проблеме труда в России.

Семинар 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. Особенности предложения труда в российской экономике

Семинар 3. Занятость и безработица

Темы сообщений к семинару:

1. Особенности нестандартной занятости на российском рынке труда.
2. Многосекторная модель внутрифирменного рынка труда.
3. Кадровая политика фирм
4. Долгосрочные трудовые отношения: взаимные преимущества работника и работодателя

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. Статистические данные об уровне и динамике безработицы в России.

Семинар 4. Государственное регулирование трудовых отношений

Темы сообщений к семинару:

1. Цели и методы регулирования рынка труда.
2. Законодательство в области регулирования трудовых отношений.
3. Политика занятости.

4. Деятельность государственных служб занятости населения.
5. Пособия по безработице.
6. Социальное партнерство как эффективное средство регулирования трудовых отношений.
7. Опыт социального партнерства в развитых странах и в России.

Решение задач

Семинар 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.

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

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность понятия производительности труда. Значение роста производительности труда для развития экономики.
2. Основные пути повышения производительности труда.
3. Система показателей производительности труда и их взаимосвязь.
4. Факторы и резервы роста производительности труда

Решение задач

Семинар 7. Заработная плата и причины ее дифференциации

Темы сообщений к семинару:

1. Основные источники формирования личного дохода в России.
2. Сдельная и повременная оплата: сравнительный анализ достоинств и недостатков.
3. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт.
4. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.
5. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.

Вопросы для обсуждения:

1. Взаимосвязь статуса работника и его заработной платы в России.
2. Проблемы дифференциации доходов в современной России.
2. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда в современной России.
3. Индивидуальные и групповые стимулы при сдельной оплате: российский и зарубежный опыт.

Решение задач

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика труда

Целью дисциплины является формирование у обучающихся знаний в области труда и социально-трудовой сферы, развития рынка труда и занятости, базовых знаний в области производительности труда и заработной платы.

Задачи дисциплины:

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основы современных теоретических представлений о труде, его роли в жизни общества
- основы российского законодательства о труде,
- экономические показатели деятельности организации и показатели эффективности труда (в том числе производительности труда),
- системы оплаты труда и условия их применения,

Уметь:

- применять знания (на промежуточном уровне) экономических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач,
- рассчитывать показатели производительности труда,

Владеть:

- навыками расчета и анализа показателей производительности труда,
- навыками выбора системы оплаты труда и ее разработки.

