

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Заболотный, Глеб Иванович
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 16.10.2023 13:40:16
Уникальный программный ключ:
476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Самарский государственный технический университет»

(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

_____ / Г.И. Заболотни

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.01 «Экономика труда»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очно-Заочная
Год начала подготовки	2023
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	324 / 9
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет, Экзамен

Б1.В.01 «Экономика труда»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 367 от 08.04.2015 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат
экономических наук, доцент
(должность, степень, ученое звание)

Е.А Подолян

(ФИО)

Заведующий кафедрой

А.А. Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент
(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

А.А Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент
(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент
(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1 Содержание лекционных занятий	6
4.2 Содержание лабораторных занятий	8
4.3 Содержание практических занятий	8
4.4. Содержание самостоятельной работы	13
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	14
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения	15
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	15
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	16
9. Методические материалы	16
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)	18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-4.1 Понимает категоричный аппарат и инструментарий экономики труда	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
			Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда
			Уметь Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)
		ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)
			Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)
			Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-4		Стратегическое управление человеческими ресурсами	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	3 семестр часов / часов в электронной форме	4 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	56	24	32
Лекции	16	8	8
Практические занятия	40	16	24
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	232	156	76
подготовка к практическим занятиям	232	156	76
Контроль	36	0	36
Итого: час	324	180	144
Итого: з.е.	9	5	4

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	16	0	40	232	288
	Контроль	0	0	0	0	36
	Итого	16	0	40	232	324

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
3 семестр				
1	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 1. Теоретические основы и предмет экономики труда Сущность труда и формы его проявления. Функции труда и потребности человека.	Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Управление трудом в обществе. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определение направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	2
2	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 1. Теоретические основы и предмет экономики труда Сущность труда и формы его проявления. Функции труда и потребности человека.	Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Управление трудом в обществе. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определение направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	2
3	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 2. Социально-трудовые отношения.	Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство. Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства. Рабочая сила и связанные с ней понятия. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Движение трудовых ресурсов. Рынок труда. Занятость и безработица. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Доходы населения.	2

4	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 2. Социально-трудовые отношения.	Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство. Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства. Рабочая сила и связанные с ней понятия. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Движение трудовых ресурсов. Рынок труда. Занятость и безработица. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Доходы населения.	2
Итого за семестр:				8
4 семестр				
5	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 3. Производительность труда и методы её измерения	Производительность труда и связанные с ней понятия. Выработка продукции. Трудоёмкость продукции.	2
6	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 3. Производительность труда и методы её измерения	Производительность труда и связанные с ней понятия. Выработка продукции. Трудоёмкость продукции.	2
7	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 4. Формирование и планирование численности работников предприятия.	Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. Методы определения потребной предприятию численности работников. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия. Кадровый потенциал организации.	2

8	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 4. Формирование и планирование численности работников предприятия.	Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура. Методы определения потребной предприятию численности работников. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия. Кадровый потенциал организации.	2
Итого за семестр:				8
Итого:				16

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
3 семестр				
1	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 1.1 Теоретические основы и предмет экономики труда Сущность труда и формы его проявления. Функции труда и потребности человека.	Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда.	2
2	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 1.1 Теоретические основы и предмет экономики труда Сущность труда и формы его проявления. Функции труда и потребности человека.	Управление трудом в обществе.	2

3	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 1.1 Теоретические основы и предмет экономики труда Сущность труда и формы его проявления. Функции труда и потребности человека.	Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определение направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	2
4	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 1.1 Теоретические основы и предмет экономики труда Сущность труда и формы его проявления. Функции труда и потребности человека.	Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определение направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	2
5	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 2.1 Социально-трудовые отношения (практические задания)	Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство.	2
6	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 2.1 Социально-трудовые отношения	Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства. Рабочая сила и связанные с ней понятия. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Движение трудовых ресурсов. Рынок труда. Занятость и безработица. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Доходы населения.	2

7	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 3.1 Производительность труда и методы её измерения	Производительность труда и связанные с ней понятия.	2
8	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 3.2 Производительность труда и методы её измерения	Выработка продукции. Трудоёмкость продукции.	2
Итого за семестр:				16
4 семестр				
9	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 4.1 Формирование и планирование численности работников предприятия	Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура.	2
10	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 4.1 Формирование и планирование численности работников предприятия	Методы определения потребной предприятию численности работников.	2

11	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 5.1 Организация оплаты труда	Тарифное регулирование заработной платы. Формы и системы оплаты труда.	2
12	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 5.2 Организация оплаты труда	Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	2
13	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 5.2 Организация оплаты труда	Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	2
14	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 5.2 Организация оплаты труда	Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	2

15	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 5.2 Организация оплаты труда	Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	2
16	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 5.2 Организация оплаты труда	Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	2
17	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 5.2 Организация оплаты труда	Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	2
18	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 5.2 Организация оплаты труда	Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	2

19	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 5.2 Организация оплаты труда	Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	2
20	Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»	Тема 5.2 Организация оплаты труда	Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	2
Итого за семестр:				24
Итого:				40

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
3 семестр			

<p>Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»</p>	<p>подготовка к практическим заданиям</p>	<p>Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Управление трудом в обществе. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определение направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство. Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства. Рабочая сила и связанные с ней понятия. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Движение трудовых ресурсов. Рынок труда. Занятость и безработица. Понятие и показатели уровня и качества жизни населения. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Доходы населения. Производительность труда и связанные с ней понятия. Выработка продукции. Трудоёмкость продукции. 7</p>	<p>156</p>
Итого за семестр:			156
4 семестр			
<p>Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»</p>	<p>подготовка к практическим заданиям</p>	<p>Тарифное регулирование заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда</p>	<p>76</p>
Итого за семестр:			76
Итого:			232

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		

1	Экономика труда. Схемы, графики, таблицы; Московский гуманитарный университет, 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 74748	Электронный ресурс
2	Экономика труда; Южно-Уральский институт управления и экономики , Ай Пи Эр Медиа, 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 81503	Электронный ресурс
3	Экономика труда; Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 72411	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Современная экономика труда; Российский университет транспорта (МИИТ), 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 116082	Электронный ресурс
5	Экономика труда; Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2015.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 57624	Электронный ресурс
6	Экономика труда; Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 58837	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Microsoft Windows 8.1 Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
3	Антивирус Kaspersky EndPoint Security	«Лаборатории Касперского» (Отечественный)	Лицензионное
4	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Консультант плюс	http://www.consultant.ru	Ресурсы открытого доступа

2	AUP.Ru - Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга	http://www.aup.ru/	Ресурсы открытого доступа
3	Программный статистический комплекс STATISTICA.	http://statistika.ru/	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещение оснащено набором демонстрационного оборудования: экран, проектор, переносной ноутбук с выходом в сеть Интернет, специализированной мебелью.

Практические занятия

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитория для практических и семинарских занятий). Помещение оснащено специализированной мебелью.

Лабораторные занятия

null

Самостоятельная работа

аудитория для самостоятельной работы. Помещение оснащено специализированной мебелью.

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершённой. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.01 «Экономика труда»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.01 «Экономика труда»**

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очно-Заочная
Год начала подготовки	2023
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	324 / 9
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет, Экзамен

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-4.1 Понимает категорийный аппарат и инструментарий экономики труда	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
			Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда
			Уметь Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)
		ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)
			Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)
			Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Основы дисциплины «Экономика труда» и Основные экономические показатели работы с персоналом в организации Основы дисциплины «Экономика труда»				
ПК-4.1 Понимает категоричный аппарат и инструментарий экономики труда	Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда	тест	Да	Нет
	Уметь Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)	Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да
		практические задания	Да	Нет
	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	практические задания	Да	Нет
		Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да
	ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)	практические задания	Да
Вопросы к зачету, экзамену			Нет	Да
Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала		практические задания	Да	Нет
		Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да
Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)		Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да
		тест	Да	Нет

ШАБЛОН ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Дисциплина: «Экономика труда»

Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций, для оценки сформированности которых используется данные ФОС

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-4.1 Понимает категоричный аппарат и инструментарий экономики труда
	ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда

Номер задания	Содержание задания	Правильный ответ на задание
1.	Что такое рабочая сила? а) Количество работников в организации б) Количество людей, готовых и способных работать в) Совокупность материальных и нематериальных ресурсов организации г) Общая стоимость всех рабочих мест в организации	б) Количество людей, готовых и способных работать.
2.	Что такое безработица? а) Процент рабочей силы, работающей на черных работах б) Состояние, когда человек не имеет работы, но ищет ее в) Отсутствие рабочих мест в стране г) Процент людей, работающих в нелегальной сфере	б) Состояние, когда человек не имеет работы, но ищет ее.
3.	Что такое рынок труда? а) Место, где люди покупают и продают рабочую силу б) Совокупность всех предложений и спроса на рабочую силу в стране в) Организация, в которой люди работают г) Социальное явление, связанное с обменом рабочей силы	а) Место, где люди покупают и продают рабочую силу.
4.	Что такое заработная плата? а) Вознаграждение, получаемое работником за выполнение работы б) Доход, получаемый фирмой от продажи товаров или услуг в) Стоимость рабочего места в организации г) Доля зарплаты, удерживаемая в виде налогов	а) Вознаграждение, получаемое работником за выполнение работы.
5.	Что такое минимальная зарплата? а) Минимальный размер заработной платы, установленный государством б) Максимальный размер заработной платы, установленный организацией в) Средний размер заработной платы в стране г) Доля зарплаты, удерживаемая в виде страховых взносов	а) Минимальный размер заработной платы, установленный государством.
6.	Что такое профсоюз? а) Организация, представляющая интересы работников б) Организация, представляющая интересы	а) Организация, представляющая интересы работников.

	<p>работодателей</p> <p>с) Временное объединение работников для решения конкретных проблем</p> <p>d) Организация, предоставляющая работникам правовую помощь</p>	
7.	<p>Какие виды безработицы существуют?</p> <p>a) Скрытая и официальная безработица</p> <p>b) Сезонная и структурная безработица</p> <p>c) Добровольная и вынужденная безработица</p> <p>d) Временная и хроническая безработица</p>	b) Сезонная и структурная безработица.
8.	<p>Что такое рыночная ставка заработной платы?</p> <p>a) Средний доход работников в стране</p> <p>b) Средняя зарплата, выплачиваемая работникам в определенной отрасли экономики</p> <p>c) Уровень безработицы в стране</p> <p>d) Процентная ставка, по которой работники получают займы</p>	b) Средняя зарплата, выплачиваемая работникам в определенной отрасли экономики.
9.	<p>Какие причины могут привести к увольнению работника?</p> <p>a) Сокращение численности работников в организации</p> <p>b) Снижение производительности труда работника</p> <p>c) Нарушение трудовых обязанностей работником</p> <p>d) Все вышеперечисленные ответы</p>	d) Все вышеперечисленные ответы.
10.	<p>Что такое трудовые отношения?</p> <p>a) Взаимоотношения между работниками и работодателями</p> <p>b) Взаимоотношения между предприятиями и организациями</p> <p>c) Взаимоотношения между сотрудниками одного коллектива</p> <p>d) Взаимоотношения между государством и частными организациями</p>	a) Взаимоотношения между работниками и работодателями.
11.	<p>Какие гарантии имеют работники при заключении трудового договора?</p> <p>a) Гарантия оплаты труда не ниже минимального размера</p> <p>b) Гарантия ежегодного оплачиваемого отпуска</p> <p>c) Гарантия отпускных и пособий при болезни</p> <p>d) Все вышеперечисленные ответы</p>	d) Все вышеперечисленные ответы.
12.	<p>Что такое трудовые стандарты?</p> <p>a) Нормы и правила, устанавливающие требования к труду</p> <p>b) Минимальные требования к квалификации работников</p> <p>c) Правила поведения на рабочем месте</p> <p>d) Законы, регулирующие рабочие отношения</p>	a) Нормы и правила, устанавливающие требования к труду.
13.	<p>Что такое переработка?</p> <p>a) Продление рабочего дня сверх установленного законом</p> <p>b) Оплата работы сверх нормального рабочего времени</p> <p>c) Выполнение работника сверх своих обязанностей</p> <p>d) Повышенная нагрузка на работника по разным причинам</p>	a) Продление рабочего дня сверх установленного законом.
14.	<p>Что такое дискриминация на рабочем месте?</p> <p>a) Нарушение прав и свобод работника</p> <p>b) Отсутствие равных возможностей для всех работников</p> <p>c) Сокращение численности работников в организации</p> <p>d) Произвол работодателя в отношении работника</p>	b) Отсутствие равных возможностей для всех работников.
15.	<p>Что такое трудовой договор?</p> <p>a) Документ, заключаемый между работником и работодателем</p> <p>b) Работник принимает на себя обязательство</p>	d) Все вышеперечисленные ответы.

	<p>выполнять работу, а работодатель обязуется оплачивать труд</p> <p>с) Содержит условия и права, регламентирующие трудовые отношения</p> <p>d) Все вышеперечисленные ответы</p>	
16.	Что такое экономика труда?	Экономика труда - это наука, изучающая процессы производства, распределения и использования рабочей силы.
17.	Чем отличается предложение и спрос на рабочую силу?	Предложение на рабочую силу - это количество людей, готовых и способных работать, в то время как спрос на рабочую силу - это потребность общества в работниках
18.	Какие факторы влияют на предложение на рабочую силу?	Факторы, влияющие на предложение на рабочую силу, включают демографические изменения, образование и навыки работников, государственную политику и условия занятости.
19.	Что такое рабочая производительность?	Рабочая производительность - это количество товаров или услуг, производимых каждым работником за определенный период времени.
20.	Какие факторы влияют на рабочую производительность?	Факторы, влияющие на рабочую производительность, включают образование, опыт работы, технологический прогресс и рабочие условия.
21.	Что такое безработица и какие виды безработицы существуют?	Безработица - это состояние, когда люди, ищущие работу, не могут найти подходящую занятость. Виды безработицы включают структурную, трения и циклическую безработицу.
22.	Каковы причины безработицы?	Причины безработицы могут включать слабость экономики, сезонные факторы, сокращение рабочих мест, структурные изменения в отраслях, технологический прогресс и недостаток квалификации работников.

23.	Что такое заработная плата и каковы ее составляющие?	Зарплата - это плата, которую работники получают за свой труд. Она включает основную заработную плату, дополнительные льготы, премии и вознаграждения.
24.	Что такое минимальная зарплата и каковы преимущества и недостатки ее введения?	Минимальная зарплата - это наименьший уровень оплаты труда, который должен быть выплачен работникам. Преимущества включают обеспечение жизненно важных потребностей работников, однако могут существовать недостатки, такие как увеличение безработицы и возможное подавление предпринимательства.
25.	Что такое работоспособное население?	Работоспособное население - это люди в возрасте от 16 до пенсионного возраста, которые способны и готовы работать.
26.	Что такое рынок труда?	Рынок труда - это место, где встречаются работодатели и работники для заключения договоров о труде.
27.	Какие факторы влияют на спрос на рабочую силу?	Факторы, влияющие на спрос на рабочую силу, включают спрос на товары и услуги, технологический прогресс, финансовые условия предприятий и правительственную политику.
28.	Что такое рабочая неделя и как определяется рабочее время?	Рабочая неделя - это количество часов работы, которое должен выполнить работник за определенный период времени. Рабочее время определяется договором между работником и работодателем или нормами, установленными законодательством.
29.	Что такое трудовой договор и какие элементы он содержит?	Трудовой договор - это документ, заключаемый между работником и работодателем, который определяет условия труда, включая заработную плату, рабочее время,

		обязанности и права сторон.
30.	Какие виды труда существуют?	Виды труда могут включать физический труд, умственный труд, квалифицированный и неквалифицированный труд, а также работу на полный рабочий день или часть рабочего дня.
31.	Что такое прибыль и как она связана с экономикой труда?	Прибыль - это разница между доходами и расходами предприятия. Она связана с экономикой труда, поскольку размер прибыли зависит от эффективности использования рабочей силы.
32.	Какие факторы влияют на выбор профессии?	Факторы, влияющие на выбор профессии, могут включать индивидуальные склонности, образование, возможности карьерного роста, заработную плату и условия труда.
33.	Что такое рыночные сегменты труда?	Рыночные сегменты труда - это разделение рынка труда на различные отрасли и профессии.
34.	Что такое гендерное неравенство на рынке труда?	Гендерное неравенство на рынке труда - это дискриминация на основе пола, когда женщины получают меньшую заработную плату или ограничены в возможностях трудоустройства и продвижения по карьерной лестнице.
35.	Что такое резервная армия трудовых ресурсов?	Резервная армия трудовых ресурсов - это люди, которые готовы работать, но не могут найти подходящую работу из-за отсутствия спроса на рабочую силу.
36.	Какие формы заработной платы существуют?	Формы заработной платы могут включать фиксированную заработную плату, оплату за час, заработную плату на основе продуктивности, премии и вознаграждения.
37.	Что такое трудовой стаж и как он влияет на заработную плату?	Трудовой стаж - это количество лет, которое

		работник отработал на предприятии или в общей службе. Он может влиять на заработную плату, так как работники с большим стажем могут иметь более высокую заработную плату из-за накопления опыта и навыков.
38.	Что такое трудовая миграция?	Трудовая миграция - это перемещение работников из одной местности, региона или страны в другую для работы.
39.	Какие факторы влияют на международную миграцию трудовых ресурсов?	Факторы, влияющие на международную миграцию трудовых ресурсов, включают экономическое развитие, безработицу, искажение национальных рынков труда и различия в заработной плате.
40.	Что такое защита прав работников и как она регулируется законодательством?	Защита прав работников - это система правил и норм, разработанных в законодательстве для обеспечения справедливого и безопасного труда, включая минимальные стандарты заработной платы, условия труда и социальное обеспечение.
41.	Что такое государственное регулирование рынка труда?	Государственное регулирование рынка труда - это вмешательство государства в процессы, связанные с занятостью, рабочим временем, заработной платой, социальной защитой и другими аспектами труда.
42.	Какие инструменты государственного регулирования рынка труда существуют?	Инструменты государственного регулирования рынка труда могут включать установление минимальной заработной платы, регулирование рабочего времени, осуществление профессиональной подготовки и обучения, предоставление пособий по безработице и социального обеспечения.
43.	Что такое профсоюзы и какую роль они играют на рынке труда?	Профсоюзы - это организации работников, которые защищают их

		интересы, представляют их в переговорах с работодателями и государством, а также улучшают условия труда и заработную плату.
44.	Что такое уровень жизни и как он связан с экономикой труда?	Уровень жизни - это показатель благосостояния населения, который зависит от уровня доходов, стандартов жилья, доступности услуг и товаров. Он связан с экономикой труда, поскольку качество и структура занятости влияют на доходы и возможности людей.
45.	Что такое трудовая мотивация и какие факторы влияют на нее?	Трудовая мотивация - это совокупность факторов, которые стимулируют работника к выполнению работы. Факторы, влияющие на трудовую мотивацию, могут включать заработную плату, возможности карьерного роста, признание, интерес к работе и условия труда.
46.	Что такое университетская армия безработных?	Университетская армия безработных - это ситуация, когда выпускники университетов и высших учебных заведений не могут найти работу, соответствующую их специальности.
47.	Какая роль правительства в экономике труда?	Роль правительства в экономике труда включает разработку законодательства, регулирование рынка труда, стимулирование занятости, обеспечение социальной защиты и создание условий для улучшения рабочих мест и рабочей среды.
48.	Что такое демографический кризис и как он влияет на экономику труда?	Демографический кризис - это ситуация, когда рождаемость сильно снижается, а продолжительность жизни увеличивается, что приводит к сокращению рабочей силы. Он влияет на экономику труда, поскольку уменьшает предложение на рабочую силу и может вызвать

		дефицит трудовых ресурсов.
49.	Что такое система образования и как она связана с экономикой труда?	Система образования - это организованная система получения знаний, навыков и квалификации. Она связана с экономикой труда, так как образование влияет на качество и навыки рабочей силы, способствуя повышению рабочей производительности и конкурентоспособности.
50.	Какие факторы влияют на определение заработной платы?	Факторы, влияющие на определение заработной платы, включают спрос и предложение на рабочую силу, уровень квалификации работника, распределение доходов, государственная политика и силу профсоюзов.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета или экзамена.

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимся материала и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на зачете определяется оценками: зачтено; не зачтено.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на 51-100 % и показал хорошие знания изученного учебного материала, логично и последовательно изложил и полностью раскрыл смысл предлагаемого вопроса; продемонстрировал умение применить теоретические знания для решения практической задачи; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	51-100
«Не зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на 51% и при ответе на предлагаемый вопрос выявились существенные пробелы в знаниях учебного материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение практической задачи; не в полном объеме выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	0- 50

Основанием для определения оценки на экзамене служит уровень освоения обучающимся учебного материала, умение решать практические задачи и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: «отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»;

«не удовлетворительно».

Оценка «удовлетворительно» по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения в ходе изучения других учебных дисциплин.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Отлично»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины	86-100

	на всех этапах их формирования на 86-100 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и свободно выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	
«Хорошо»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 61-85 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета, но допустил несущественные неточности; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	61-85
«Удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 51-60 %, показал знания учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения учебных программ, но допустил погрешности в изложении ответов на вопросы билета и при выполнении экзаменационных заданий; ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой; справился с контрольными заданиями, предусмотренными рабочей программой дисциплины	51-60
«Не удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем на 51 %, обнаружил пробелы в знаниях учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины	0-50