

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«МИЧУРИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и коммерции

УТВЕРЖДЕНА
решением учебно-методического
совета университета
(протокол № 8 от «23» апреля 2025 г.)

УТВЕРЖДАЮ
Председатель учебно-методического
совета университета
Р.А. Чмир
«23» апреля 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Экономика труда

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) Экономика предприятий и организаций АПК

Квалификация – бакалавр

Мичуринск - 2025

1. Цели освоения дисциплины (модуля)

Основными целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- подготовка выпускника к профессиональной деятельности в сфере организации труда и управления трудовыми отношениями;
- приобретение навыков мониторинга рынка труда;
- обучение методам разработки системы оплаты и материального стимулирования труда;
- приобретение навыков разработки системы планирования численности работников организации;
- освоение разработки системы бюджетирования расходов на персонал;
- освоение методов организации и нормирования труда;
- приобретение умений определения производительности труда и путей ее повышения;
- знание методов регулирования трудовых отношений и рынка труда и др.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Экономика труда» относится к обязательной части Блока 1. Дисциплины (модули). Б1.О.22

Для успешного освоения дисциплины (модуля) «Экономика труда» обучающийся должен изучить дисциплины (модули) «Экономическая теория», «Психология», «Государственное регулирование экономики».

Знания, умения и навыки, формируемые в процессе освоения дисциплины (модуля) «Экономика труда», взаимодействуют со знаниями, умениями и навыками, полученными в процессе изучения дисциплин (модулей) «Финансы».

В дальнейшем знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплины (модуля) «Экономика труда», используются при изучении дисциплин (модулей) «Экономика предприятий АПК», «Экономика отраслей АПК», «Экономика инноваций», «Экономика и тарификация труда в АПК», «Менеджмент», а также при прохождении производственной преддипломной практики, при подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен освоить трудовые функции:

Мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования

(08.038 Специалист по экономике труда (ТФ.–В / 01.6)

трудоустройство:

08.038 Специалист по экономике труда (ТФ.–В / 01.6):

- мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации, анализ динамики спроса и предложения трудовых ресурсов (рабочей силы) в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала;
- разработка мероприятий по совершенствованию системы организации и оплаты труда (материальной и нематериальной мотивации) по результатам социологических

исследований и мониторинга рынка труда.

Разработка системы оплаты и материального стимулирования труда

(08.038 Специалист по экономике труда (ТФ.–В / 02.6)

трудовые действия:

08.038 Специалист по экономике труда (ТФ.–В / 02.6):

- определение размера тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате;
- расчет целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат (по основным и дополнительным системам премирования) с подготовкой исходных данных для начисления премии и дополнительного вознаграждения.

Разработка системы планирования численности

(08.038 Специалист по экономике труда (ТФ.–С/ 01.6)

трудовые действия:

08.038 Специалист по экономике труда (ТФ.–С/ 01.6):

- сбор исходных данных для проведения расчета нормативной численности персонала на плановый (отчетный) период;

- Проведение расчета нормативной численности персонала

- Выявление резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности

Разработка системы бюджетирования расходов на персонал

(08.038 Специалист по экономике труда (ТФ.–С/ 02.6)

трудовые действия:

08.038 Специалист по экономике труда (ТФ.–С/ 02.6):

- разработка системы бюджетирования расходов на персонал (утверждение состава показателей (статей) бюджета расходов на персонал, методики их расчета и периодов планирования);

- разработка системы анализа и контроля исполнения показателей бюджета расходов на оплату труда с утверждением форм отчетности, состава показателей, методик их анализа и контроля.

Освоение дисциплины (модуля) направлено на формирование:

универсальных компетенций:

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

общепрофессиональной компетенции:

ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

профессиональных компетенций:

ПК-4. Способен провести оценку конкурентоспособности заработной платы персонала организации на рынке труда и разработать систему оплаты и материального стимулирования труда

ПК-5. Способен рассчитать плановую численность персонала и разработать систему бюджетирования расходов на оплату труда

Планируемые	Критерии оценивания результатов обучения
-------------	--

результаты обучения (индикаторы достижения компетенции)	Низкий (допороговый) компетенция не сформирована	Пороговый	Базовый	Продвинутый
УК-1 ИД-5 _{УК-1} – Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	Не определяет и не оценивает последствия возможных решений задачи	Удовлетворительно определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	Хорошо определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	Отлично определяет и оценивает последствия возможных решений задачи
УК-3 ИД-1 _{УК-3} – Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде, демонстрирует способность реализовывать лидерские качества и умения	Не понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, не определяет свою роль в команде, не демонстрирует способность реализовывать лидерские качества и умения	Частично понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, приблизительно определяет свою роль в команде, неактивно демонстрирует способность реализовывать лидерские качества и умения	Хорошо понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, адекватно определяет свою роль в команде, периодически демонстрирует способность реализовывать лидерские качества и умения	Отлично понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, правильно определяет свою роль в команде, активно демонстрирует способность реализовывать лидерские качества и умения
УК-10 ИД-1 _{УК-10} – Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	Не понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	Удовлетворительно понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	Хорошо понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, но не полностью выявляет цели и формы участия государства в экономике	Отлично понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике

ОПК-4 ИД-3 _{ОПК-4} – Применяет приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений, оценивает их эффективность и возможные социально-экономические последствия, предлагает способы снижения рисков	Не применяет приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений, не оценивает их эффективность и возможные социально-экономические последствия, не предлагает способы снижения рисков	Удовлетворительно применяет приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений, с ошибками оценивает их эффективность и возможные социально-экономические последствия, предлагает частично сформированные способы снижения рисков	Хорошо применяет приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений, с небольшими погрешностями и оценивает их эффективность и возможные социально-экономические последствия, предлагает сформированные, но содержащие отдельные пробелы способы снижения рисков	Отлично применяет приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений, правильно оценивает их эффективность и возможные социально-экономические последствия, предлагает полностью сформированные способы снижения рисков
ПК-4 ИД-1 _{ПК-4} – Проводит мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации, анализ динамики спроса и предложения трудовых ресурсов в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала.	Не умеет проводить мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации, анализ динамики спроса и предложения трудовых ресурсов в разрезе профессиональных квалификационных групп персонала.	Удовлетворительно проводит мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации, анализ динамики спроса и предложения трудовых ресурсов в разрезе профессиональных квалификационных групп	Хорошо проводит мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации, анализ динамики спроса и предложения трудовых ресурсов в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала.	Отлично проводит мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации, анализ динамики спроса и предложения трудовых ресурсов в разрезе профессиональных квалификационных групп персонала.

		персонала.		
ИД-2 _{ПК-4} – Дифференцирует виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности труда и установленных требований к квалификации.	Не умеет дифференцировать виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности труда и установленных требований к квалификации.	Удовлетворительно дифференцирует виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности труда и установленных требований к квалификации.	Хорошо дифференцирует виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности труда и установленных требований к квалификации.	Отлично дифференцирует виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности труда и установленных требований к квалификации.
ИД-3 _{ПК-4} – Определяет размеры тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате	Не умеет определять размеры тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате	Удовлетворительно определяет размеры тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате	Хорошо определяет размеры тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате	Отлично определяет размеры тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате
ИД-4 _{ПК-4} – Осуществляет контроль правильности расчета заработной платы, нарядов на сдельные работы, начисления стимулирующих выплат по основным и дополнительным системам	Не умеет осуществлять контроль правильности расчета заработной платы, нарядов на сдельные работы, начисления стимулирующих выплат по	Удовлетворительно осуществляет контроль правильности расчета заработной платы, нарядов на сдельные работы, начисления стимулирующих	Хорошо осуществляет контроль правильности расчета заработной платы, нарядов на сдельные работы, начисления стимулирующих	Отлично осуществляет контроль правильности расчета заработной платы, нарядов на сдельные работы, начисления стимулирующих

премирования, проводимого в организации	основным и дополнительным системам премирования, проводимого в организации.	их выплат по основным и дополнительным системам премирования, проводимого в организации.	их выплат по основным и дополнительным системам премирования, проводимого в организации.	основным и дополнительным системам премирования, проводимого в организации.
ПК-5 ИД-1 _{ПК-5} – Определяет численность персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ.	Не умеет определять численность персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ.	С ошибками определяет численность персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ.	С небольшими погрешностям и определяет численность персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ.	Правильно определяет численность персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ.
ИД-2 _{ПК-5} – Разрабатывает систему бюджетирования расходов на персонал и порядок корректировки показателей бюджета расходов на персонал в связи с изменением производственной программы, пересмотром нормативов численности, финансово-экономической деятельности организации.	Не умеет разрабатывать систему бюджетирования расходов на персонал и порядок корректировки показателей бюджета расходов на персонал в связи с изменением производственной программы, пересмотром нормативов численности, финансово-экономической деятельности организации.	Удовлетворительно разрабатывает систему бюджетирования расходов на персонал и порядок корректировки показателей бюджета расходов на персонал в связи с изменением производственной программы, пересмотром нормативов численности, финансово-экономической деятельности организации.	Хорошо разрабатывает систему бюджетирования расходов на персонал и порядок корректировки показателей бюджета расходов на персонал в связи с изменением производственной программы, пересмотром нормативов численности, финансово-экономической деятельности организации.	Отлично разрабатывает систему бюджетирования расходов на персонал и порядок корректировки показателей бюджета расходов на персонал в связи с изменением производственной программы, пересмотром нормативов численности, финансово-экономической деятельности организации.
ИД-3 _{ПК-5} – Рассчитывает нормативный	Не умеет рассчитывать нормативный	С ошибками рассчитывает	С небольшими погрешностями	Правильно рассчитывает нормативный

(плановый) фонда оплаты труда на основании штатного расписания и действующих в организации локальных нормативных актов по оплате труда.	(плановый) фонда оплаты труда на основании штатного расписания и действующих в организации локальных нормативных актов по оплате труда.	нормативный (плановый) фонда оплаты труда на основании штатного расписания и действующих в организации локальных нормативных актов по оплате труда.	и рассчитывает нормативный (плановый) фонда оплаты труда на основании штатного расписания и действующих в организации локальных нормативных актов по оплате труда.	(плановый) фонда оплаты труда на основании штатного расписания и действующих в организации локальных нормативных актов по оплате труда.
---	---	---	--	---

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные категории и законы экономики труда;
- базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике и регулировании рынка труда и трудовых отношений;
- структуру трудового потенциала общества;
- базовые модели: спроса на труд, предложения труда, инвестиций в человеческий капитал, функционирования рынка труда, коллективных переговоров и социального партнерства;
- приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений, оценки их эффективность и возможные социально-экономические последствия, способы снижения рисков в сфере трудовой деятельности
- принципы и элементы системы организации труда;
- особенности трудового коллектива как объекта управления;
- методы изучения и мотивирования трудового поведения работников
- эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определение своей роли в команде, способности реализации лидерских качеств и умений
- пути роста производительности труда

Уметь:

- проводить мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации, анализ динамики спроса и предложения трудовых ресурсов в разрезе профессионально-квалификационных групп персонала
- дифференцировать виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности труда и установленных требований к квалификации.
- определять размеры тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате
- определять численность персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ.
- определять и оценивать последствия возможных решений задачи управления трудовыми ресурсами;

- оценивать состояние и перспективы развития социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда;
- анализировать трудовые показатели;
- рассчитывать экономический эффект от внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда и росту его производительности,
- уметь пользоваться соответствующим инструментарием планирования и прогнозирования показателей эффективности трудовой деятельности, как на уровне отдельных рабочих мест, так и на уровне предприятий и их структурных подразделений.

Владеть:

- навыками осуществления контроля правильности расчета заработной платы, нарядов на сдельные работы, начисления стимулирующих выплат по основным и дополнительным системам премирования, проводимого в организации
- методикой разработки системы бюджетирования расходов на персонал и порядка корректировки показателей бюджета расходов на персонал в связи с изменением производственной программы, пересмотром нормативов численности, финансово-экономической деятельности организации.
- особенностями расчета нормативного (планового) фонда оплаты труда на основании штатного расписания и действующих в организации локальных нормативных актов по оплате труда.
- методикой сбора и анализа информации по труду,
- методикой оценки состояния и развития трудовых отношений,
- методикой оценки использования трудовых ресурсов,
- методикой планирования и прогнозирования производительности труда.

3.1. Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины (модуля) и формируемых в них компетенций

	Разделы, темы дисциплины	Компетенции						Общее количество компетенций
		УК-1	УК-3	УК-10	ОПК-4	ПК-4	ПК-5	
1.	1. Теоретические аспекты экономики труда 1.1. Предмет, задачи и методы курса дисциплины экономика труда			*				1
	1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал			*				1
2.	2. Рынок труда: понятие, механизм функционирования 2.1. Рынок труда: понятие, структура, механизм функционирования			*		*		2
	2.2. Занятость населения и безработица	*		*	*			3
3.	3. Организация, нормирование и оплата труда. Производительность труда. 3.1. Организация и нормирование труда	*	*					2
	3.2. Формы и системы оплаты труда					*	*	2

	3.3.Производительность труда и пути ее повышения	*			*			2
4.	4. Социально-трудовые отношения и их регулирование 4.1. Понятие социально-трудовых отношений.		*	*				2
	4.2.Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда	*		*	*			3

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 академических часа.

4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1 - Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды занятий	Объем в акад. часах		
	По очной форме (4 семестр)	По очно-заочной форме (5 семестр)	По заочной форме (3 курс)
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем	48	36	12
Аудиторные занятия, в т.ч.	48	36	12
лекции	16	18	4
практические занятия	32	18	8
Самостоятельная работа, в т.ч.	60	72	92
проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	14	20	30
подготовка к практическим занятиям, защите реферата, собеседованию	18	18	20
выполнение индивидуальных заданий	10	16	30
подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	18	18	12
Контроль	-		4
Вид итогового контроля	зачет	зачет	зачет

4.2. Лекции

	Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание	Объем в акад. часах			Формируемые компетенции
		По очной форме	По очно-заочной форме	По заочной форме	
1	1. Теоретические аспекты экономики труда 1.1.Предмет, задачи и методы курса дисциплины экономика труда	1	1	0,1	УК-10

	1.2.Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	1	1	0,5	УК-10
2	2. Рынок труда: понятие, механизм функционирования 2.1.Рынок труда: понятие, структура, механизм функционирования	2	2	0,4	УК-10, ПК-4
	2.2. Занятость населения и безработица	2	2	0,5	УК-1, УК-10, ОПК-4
3	3.Организация, нормирование и оплата труда. Производительность труда. 3.1. Организация и нормирование труда	2	2	0,5	УК-1, УК-3
	3.2. Формы и системы оплаты труда	2	2	0,5	ПК-4, ПК-5
	3.3 Производительность труда и пути ее повышения	2	2	0,5	УК-1, ОПК-4
4	4. Социально-трудовые отношения и их регулирование 4.1. Понятие социально-трудовых отношений.	2	2	0,5	УК-3, УК-10
	4.2. Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда	2	4	0,5	УК-1, УК-10, ОПК-4
	ИТОГО	16	18	4	

4.3. Практические занятия

	Раздел дисциплины, темы лекций и их содержание	Объем в акад. часах			Формируемые компетенции
		По очной форме	По очно-заочной форме	По заочной форме	
1	1. Теоретические аспекты экономики труда 1.1. Предмет, задачи и методы курса дисциплины экономика труда	-	-	-	УК-10
	1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	4	2	1,0	УК-10
2	2. Рынок труда: понятие, механизм функционирования 2.1. Рынок труда: понятие, структура, механизм функционирования	4	2	1,0	УК-10, ПК-4
	2.2. Занятость населения и безработица	4	2	1,0	УК-1, УК-10, ОПК-4

3	3.Организация, нормирование и оплата труда. Производительность труда.				
	3.1. Организация и нормирование труда	6	2	1,0	УК-1, УК-3
	3.2. Формы и системы оплаты труда	6	2	1,0	ПК-4, ПК-5
	3.3. Производительность труда и пути ее повышения	4	4	1,0	УК-1, ОПК-4
4	4. Социально-трудовые отношения и их регулирование				
	4.1.Понятие социально-трудовых отношений	2	2	1,0	УК-3, УК-10
	4.2. Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда	2	2	1,0	УК-1, УК-10, ОПК-4
	ИТОГО	32	18	8	

4.4. Лабораторные работы – не предусмотрены

4.5. Самостоятельная работа обучающихся

	Вид самостоятельной работы	Объем акад. часов		
		По очной форме	По очно-заочной форме	По заочной форме
Раздел 1. Теоретические аспекты экономики труда	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	2	6
	Подготовка к практическим занятиям, защите реферата, собеседованию	1	1	5
	Выполнение индивидуальных заданий	1	1	6
	Подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	1	1	2
Раздел 2. Рынок труда: понятие, механизм функционирования	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	3	4	18
	Подготовка к практическим занятиям, защите реферата, собеседованию	4	4	5
	Выполнение индивидуальных заданий	3	5	6
	Подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	3	3	2
Раздел 3.Организация,	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	4	6	8

	Подготовка к практическим занятиям, защите реферата, собеседованию	9	9	5
	Выполнение индивидуальных заданий	3	5	8
	Подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	6	6	4
Раздел 4. Социально-трудовые отношения и их регулирование	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	6	8	4
	Подготовка к практическим занятиям, защите реферата, собеседованию	4	4	5
	Выполнение индивидуальных заданий	3	5	10
	Подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	8	8	4
Итого		60	72	92
Контроль		-	-	4

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине:

1. Соколов О.В. Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для направления подготовки 38.03.01 Экономика направленность (профиль) Экономика предприятий и организаций АПК. Мичуринск, 2023
2. Соколов О.В. Задания и методические указания по выполнению рефератов по дисциплине «Экономика труда» для направления подготовки 38.03.01 Экономика направленность (профиль) Экономика предприятий и организаций АПК. Мичуринск, 2023
3. Соколов О.В. Тестовые задания по дисциплине «Экономика труда» для направления подготовки 38.03.01 Экономика направленность (профиль) Экономика предприятий и организаций АПК. Мичуринск, 2023

4.6. Выполнение контрольной работы обучающимися заочной формы

Контрольное задание для каждого обучающегося является индивидуальным и включает теоретическую часть, состоящую из четырех вопросов, на которые следует дать письменные ответы. Ответы должны быть краткими, но исчерпывающими, и содержать, по возможности, статистический материал по экономике труда и конкретные примеры организации, нормирования, оплаты труда и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

4.7. Содержание разделов дисциплины (модуля)

Предмет, задачи и методы курса дисциплины «Экономика труда»

История развития экономики труда и социально-трудовых отношений. Периоды эволюции теоретических и практических представлений о труде: донаучный, классический, современный. Характеристика донаучного этапа представлений о труде: древневосточные, древнеиндийские, древнегреческие и средневековые учения о труде. Классический период: учения У. Пети, А. Смита, К.Маркса, Д.Рикардо, Т.Р.Мальтуса, касающиеся трудовых отношений. Современный период: учения Ф.У. Тейлора, Г.Эмерсона, Ф. и Л.Гилберт, А.Файоля, «школа человеческих отношений», «теория научной организации труда». Современное трудовое направление экономической мысли.

Особенности труда как объекта исследования. Цель, объект и предмет дисциплины. Задачи науки. Сфера исследований экономики труда и социально-трудовых отношений. Структура курса. Место экономики труда и социально-трудовых отношений в системе

экономических наук. Особенности организационно-управленческих решений в сфере трудовых отношений.

Трудовые ресурсы и трудовой потенциал

Население как объект научного исследования. Специфический подход к изучению населения в экономике труда.

Количественные характеристики населения: численность, половозрастная структура, уровни рождаемости, смертности, средняя продолжительность жизни, сальдо миграции, относительное число браков и разводов и др.

Качественные характеристики населения: уровень образования и профессионально-квалификационная структура, культурный уровень, показатели здоровья населения, структура занятых в материальном производстве и в непроизводственной сфере, национально-этническая структура и др.

Трудовые ресурсы как носитель трудовых отношений в обществе. Схема расчета численности трудовых ресурсов в отечественной статистической практике. Методика учета ресурсов труда Международной организации труда: экономически активное и экономически неактивное население.

Трудовой потенциал как качественная характеристика трудовых ресурсов. Компоненты трудового потенциала: психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности; образование и профессионализм; здоровье; творческий потенциал и активность. Трудовой потенциал общества, предприятия, работника.

Процесс воспроизводства населения. Движение населения: естественное, миграционное и социальное. Режимы воспроизводства: расширенное, простое, суженное. Территориальное и профессиональное распределение трудовых ресурсов.

Миграция населения, эмиграция и иммиграция. Периодическая, сезонная и маятниковая миграция. Уровень и сальдо миграции, миграционный поток. Причины и социально-экономические последствия миграции. Государственная миграционная политика.

Рынок труда: понятие, структура, механизм функционирования

Условия формирования, развития и эффективного функционирования рынка труда. Сущность понятия “рынок труда”. Место рынка труда в системе рынков товаров, услуг, капитала и др.

Структура рынка труда. Конъюнктура рынка труда: уравновешенная, трудодефицитная и трудоизлишняя.

Совокупный рынок труда: совокупный спрос и совокупное предложение. Емкость совокупного рынка труда. Удовлетворенный спрос на труд. Текущий рынок труда. Спрос и предложение на текущем рынке труда. Открытый и скрытый рынок труда, официальная и неофициальная часть рынка труда.

Субъекты отношений на рынке труда: работодатели, наемные работники, самозанятое население, лица, работающие не по найму, безработные, элементы инфраструктуры рынка труда. Особенности товара “рабочая сила”.

Модель и механизм функционирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда. Объекты государственного регулирования рынка труда.

Функции рынка труда: общественного разделения труда, информационная, посредническая, ценообразующая, стимулирующая, оздоравливающая, регулирующая.

Занятость населения и безработица

Понятие занятости населения. Сферы занятости населения. Функции социально-

экономической системы занятости. Категории занятого населения.

Экономическое и социальное содержание занятости. Виды занятости, продуктивная, социально-полезная, полная, эффективная и рациональная занятость, вынужденная и добровольная, первичная и вторичная занятость. Концепция глобальной занятости.

Классификация видов занятости по характеру деятельности, по социальной принадлежности, по территориальному признаку, по уровню урбанизации, по профессионально-квалификационному признаку, по половозрастному признаку, по видам собственности.

Формы занятости по признаку правового регулирования использования рабочей силы: регламентированная (легальная), нерегламентированная (нелегальная).

Государственная политика содействия занятости населения.

Дифференциация методов государственного регулирования рынка труда: по объекту, по направлениям, по формам, по характеру, по содержанию, по уровню влияния и зависимости от источников финансирования.

Активная и пассивная политика регулирования занятости. Способы стимулирования спроса на рабочую силу.

Активные формы регулирования занятости в развитых странах: кейнсианская политика, вмешательство государства в экономические процессы, прямое стимулирование занятости, не прямое влияние на рост занятости, уменьшение предложения рабочей силы, конверсия (реорганизация оборонных отраслей), стимулирование самозанятости, содействие развитию малого и среднего бизнеса, создание гибкого рынка труда, финансовые средства.

Понятие безработицы. Классификация типов безработицы: классическая, фрикционная, структурная, циклическая, добровольная, недобровольная, вынужденная, скрытая, нормальная и др.

Методика расчета уровня безработицы и уровня занятости населения.

Государственные гарантии трудоспособному населению в трудоспособном возрасте. Деятельность центров занятости.

Государственные гарантии, льготы и компенсации незанятому населению. Размер и условия выплаты пособия по безработице.

Социально-экономические последствия безработицы.

Организация и нормирование труда

Содержание теории организации труда. Стандартные теоретические и эконометрические модели организации труда на предприятии. Структура системы организации труда на предприятии: разделение и кооперация труда, нормирование труда, организация и обслуживание рабочих мест, организация подбора персонала и его развитие, улучшений условий труда, эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха, рационализация трудовых процессов, укрепление дисциплины труда. Организация управленческого труда.

Разделение, специализация и кооперация труда. Виды разделения труда: функциональное, профессиональное, технологическое и квалификационное; общее, частное и единичное. Виды кооперации труда.

Сущность нормирования труда. Мера труда как объективно необходимые затраты рабочего времени. Компоненты научного обоснования нормы: техническое, экономическое, психофизиологическое и социальное обоснование. Цель, задачи и процедура нормирования труда.

Классификация норм труда: норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма времени обслуживания, норма численности. Структура нормы времени. Штучное, штучно-калькуляционное время. Методы учета затрат рабочего времени: фотография рабочего времени, хронометраж.

Направления развития нормирования труда в современных экономических условиях.

Формы и системы оплаты труда

Определение заработной платы как категории рыночной экономики. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная. Механизм реализации основных функций заработной платы. Организационно-управленческие решения в области оплаты труда работников предприятия.

Механизм определения индивидуальной заработной платы на уровне предприятия - тарифная система, нормирование труда, формы и системы заработной платы.

Тарифная система. Объективные факторы дифференциации заработной платы. Элементы тарифной системы: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки и коэффициенты, доплаты и надбавки к заработной плате, схема должностных окладов руководителей, специалистов и служащих. Диапазон тарифной сетки. Методика расчета среднего тарифного разряда, средней тарифной ставки. Единая тарифная сетка.

Формы заработной платы: повременная, сдельная. История развития и использования форм заработной платы. Достоинства и недостатки повременной и сдельной форм заработной платы. Условия, предусматривающие целесообразность и возможность применения повременной и сдельной форм заработной платы.

Классификация систем заработной платы. Повременная форма: простая повременная, повременно-премиальная системы. Сдельная форма: простая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная системы. Методика начисления прямого сдельного и повременного, сдельно-премиального, повременно-премиального, сдельно-прогрессивного, косвенно-сдельного и аккордного заработка. Сдельный приработок.

Коллективные формы организации и оплаты труда. Распределение коллективного заработка: по коэффициенту приработка, по индивидуальной расценке, по количеству отработанных коэффициенто-часов, с использованием коэффициента трудового участия.

Организация премирования: основные и дополнительные показатели и условия премирования. Обоснование размеров премиальных выплат. Принципы формирования премиальной системы предприятия. Одноразовые премии и вознаграждения как составляющая системы стимулирования труда.

Производительность труда и пути ее повышения

Понятие производительности труда.

Основные понятия, характеризующие использование трудовых ресурсов : производительность труда; производительная сила труда; качество труда; результативность труда; экономичность затрат; интенсивность труда; стабильность труда.

Понятие живого и овеществленного (прошлого) труда.

Группы факторов повышения производительности труда: научно-технологические (материально-вещественные, организационно-экономические, структурные, социально-психологические).

Производительность труда как показатель экономического роста. Основные способы увеличения реального продукта и дохода.

Резервы роста производительности труда. Классификации резервов роста производительности труда. Теоретические и эконометрические модели роста производительности труда.

Классификация и характеристика методов измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой, стоимостной, метод номинальных групп, многофакторная модель измерения уровня производительности труда.

Организационно-управленческие решения в области повышения производительности труда работников предприятия.

Понятие социально-трудовых отношений.

Понятие социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения как система. Стандартные теоретические и эконометрические модели трудовых отношений.

Цель, задачи, функции социально-трудовых отношений.

Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Социальная политика: сущность, цель, задачи, основные направления реализации. Глобализация в системе социально-трудовых отношений. Положительные и отрицательные последствия глобализации в социально-трудовой сфере. Структура системы социально-трудовых отношений.

Схема функционирования системы социально-трудовых отношений.

Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда

Характеристика субъектов социально-трудовых отношений. Наемный работник и работодатель как субъект отношений в сфере труда. Юридическое понятие термина “работодатель”. Представительные органы от работодателя. Роль и функции государства в установлении социально-ориентированных отношений в сфере труда. Модели государственного регулирования трудовых отношений и рынка труда.

Профсоюзы, их цель и функции. Деятельность профсоюзов в сфере защиты прав и свобод граждан. Уровни регулирования социально-трудовых отношений. Систематизация субъектов социально-трудовых отношений на национальном, территориальном и отраслевом уровнях. Сферы регулирования социально-трудовых отношений.

Характеристика предметов регулирования социально-трудовых отношений на индивидуальном и групповом уровне. Основные принципы регулирования социально-трудовых отношений. Понятие и классификация типов социально-трудовых отношений.

Сущность и причины трудовых конфликтов. Сущность и составные элементы коллективно-договорного процесса регулирования социально-трудовых отношений.

Нормативно-правовая база и законодательные акты, регулирующие социально-трудовую сферу.

5. Образовательные технологии

При изучении дисциплины используется инновационная образовательная технология на основе интеграции компетентностного и личностно-ориентированного подходов с элементами традиционного лекционно-практического и квазипрофессионального обучения с использованием интерактивных форм проведения занятий и мультимедийных учебных материалов.

Вид учебных занятий	Форма проведения
Лекции	интерактивная форма - презентации с использованием мультимедийных средств с последующим обсуждением материалов (лекция – визуализация)
Практические занятия	традиционная форма – выполнение конкретных практических заданий по условным и фактическим экономическим данным, изучение методики основных показателей экономики труда
Самостоятельная работа	сочетание традиционной формы (работа с

	учебной и справочной литературой, изучение материалов интернет-ресурсов, подготовка к практическим занятиям и тестированию) и интерактивной формы (выполнение индивидуальных и групповых учебных заданий)
--	---

6. Оценочные средства дисциплины (модуля)

Основными видами дисциплинарных оценочных средств при функционировании модульно-рейтинговой системы обучения являются: на стадии рубежного рейтинга, формируемого по результатам модульного компьютерного тестирования – тестовые задания; на стадии поощрительного рейтинга, формируемого по результатам написания и защиты рефератов по актуальной проблематике, оценки ответов обучающегося при собеседовании – рефераты, вопросы для собеседования; на стадии промежуточного рейтинга, определяемого по результатам сдачи зачета – теоретические вопросы, контролирующие теоретическое содержание учебного материала, и компетентностно-ориентированные задания, контролирующие практические навыки при изучении дисциплины «Экономика труда».

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Экономика труда»

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируем ой компетенции	Оценочное средство	
			наименование	кол- во
1	Предмет, задачи и методы курса дисциплины экономика труда	УК-10	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета	8 1 2
2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	УК-10	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Вопросы для собеседования Компетентностно-ориентированные задания	15 6 9 6 4
3	Рынок труда: понятие, структура, механизм функционирования	УК-10, ПК-4	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Вопросы для собеседования	7 3 5 6
4	Занятость населения и безработица	УК-1, УК-10, ОПК-4	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Вопросы для собеседования	15 2 4 6
5	Организация и нормирование труда	УК-1, УК-3	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Вопросы для собеседования Компетентностно-ориентированные задания	21 4 12 7 3
		ПК-4, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета	12 3 7

6	Формы и системы оплаты труда		Вопросы для собеседования Компетенстно-ориентированные задания	9 1
7	Производительность труда и пути ее повышения	УК-1, ОПК-4	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Вопросы для собеседования Компетенстно-ориентированные задания	12 2 9 8 1
8	Понятие социально-трудовых отношений	УК-3, УК-10	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Вопросы для собеседования	6 3 5 3
9	Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда	УК-1, УК-10, ОПК-4	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Вопросы для собеседования	4 2 6 3

6.2. Перечень вопросов для зачета

1. Что является целью, объектом, предметом и задачами экономики труда? УК-10
2. Каковы особенности труда как объекта исследования? УК-10
3. Что представляют собой трудовые ресурсы как носитель трудовых отношений в обществе? УК-10
4. Трудовой потенциал как качественная характеристика трудовых ресурсов. УК-10
5. Миграция населения. Ее принципы и последствия. УК-10
6. Качество трудовой жизни: сущность концепции, критерии оценки. УК-10
7. Сущность труда. Труд как социально-экономическая категория. УК-10
8. Социально-трудовые отношения: сущность, понятия, субъекты. УК-3, УК-10
9. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений. УК-3, УК-10
10. Субъекты и уровни регулирования социально-трудовых отношений. УК-1, УК-10, ОПК-4
11. Предметы и сферы регулирования социально-трудовых отношений. УК-1, УК-10, ОПК-4
12. Каковы цели и формы участия государства в экономике и регулировании рынка труда и трудовых отношений? УК-1, УК-10, ОПК-4
13. Каковы приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений, оценки их эффективности и возможные социально-экономические последствия, способы снижения рисков в сфере трудовой деятельности? ОПК-4
14. Структура рынка труда. УК-10
15. Субъекты отношений на рынке труда. УК-10
16. Регулирование отношений на рынке труда. УК-10, ПК-4
17. Функции рынка труда. УК-10, ПК-4
18. Социально-экономическое содержание занятости в современных условиях. УК-10, ОПК-4
19. Виды и формы занятости. УК-10, ОПК-4
20. Государственное регулирование занятости. Активные и пассивные методы регулирования уровня занятости населения УК-1, УК-10, ОПК-4

21. Зарубежный опыт регулирования занятости. УК-1, УК-10, ОПК-4
22. Безработица: ее виды и причины возникновения, социально-экономические последствия. УК-1, УК-10, ОПК-4
23. Цель и содержание плана по труду. УК-1, ОПК-4
24. Планирование роста производительности труда. УК-1, ОПК-4
25. Планирование численности и структуры кадров. УК-1, ОПК-4
26. Особенности планирования численности различных категорий персонала. УК-1, ОПК-4
27. Что представляет собой система бюджетирования расходов на персонал и порядок корректировки показателей бюджета расходов на персонал в связи с изменением производственной программы? ПК-5
28. Значение организации труда для решения социально-экономических задач. УК-1, УК-3
29. Структура системы организации труда на предприятии. УК-1, УК-3
30. Какова методика определения численности персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ? ПК-5
31. Что представляет собой мониторинг рынка труда с целью оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации? ПК-4
32. Цель, задачи и процедура нормирования труда, методы нормирования труда. УК-1, УК-3
33. Виды норм труда. Классификация затрат рабочего времени, методы их регистрации. УК-1, УК-3
34. Проблемы и направления развития нормирования труда на современном этапе. УК-1, УК-3
35. Значение роста производительности труда для общества и предприятия. УК-1, ОПК-4
36. Показатели, характеризующие эффективность труда. УК-1, ОПК-4
37. Взаимосвязь производительности труда и трудоемкости. УК-1, ОПК-4
38. Виды трудоемкости и методы ее снижения. УК-1, ОПК-4
39. Методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой, стоимостной. УК-1, ОПК-4
40. Классификация факторов роста эффективности и производительности труда. УК-1, ОПК-4
41. Понятие резервов роста производительности труда. УК-1, ОПК-4
42. Программы управления эффективностью и производительностью труда. УК-1, ОПК-4
43. Уровень жизни и доходов как предмет социального управления. ПК-4, ПК-5
44. Социально-экономическая сущность заработной платы. ПК-4, ПК-5
45. Номинальная и реальная заработная плата. ПК-4, ПК-5
46. Функции и источники формирования заработной платы. ПК-4, ПК-5
47. Уровни регулирования оплаты труда. ПК-4, ПК-5
48. Тарифная система. ПК-4, ПК-5
49. Формы заработной платы. Системы заработной платы. ПК-4, ПК-5
50. Организация премирования персонала. ПК-4, ПК-5
51. Система трудовых показателей предприятия. ПК-4, ПК-5
52. Анализ численности, структуры и движения кадров. УК-10
53. Анализ производительности труда. Факторный анализ роста производительности труда. УК-1, ОПК-4

54. Каковы базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике и регулировании рынка труда и трудовых отношений? УК-10

55. Законодательные акты, регулирующие социально-трудовые отношения. УК-1, УК-10, ОПК-4

56. Социологическое исследование в сфере труда: цель, задачи, функции, виды. УК-1, УК-10, ОПК-4

57. Международная организация труда: сферы деятельности, задачи и приоритеты. УК-1, УК-10, ОПК-4

58. Основные документы Международной организации труда, регулирующие социально-трудовые отношения. УК-1, УК-10, ОПК-4

59. Чем обусловлена эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели? УК-3

6.3. Шкала оценочных средств

При функционировании модульно-рейтинговой системы обучения знания, умения и навыки, приобретаемые студентами в процессе изучения дисциплины, оцениваются в рейтинговых баллах. Учебная дисциплина имеет итоговый рейтинг -100 баллов, который складывается из рубежного (40 баллов), промежуточного – (50 баллов) и поощрительного рейтинга (10 баллов). Итоговая оценка знаний студента по дисциплине определяется на основании перевода итогового рейтинга в 5-ти балльную шкалу с учетом соответствующих критериев оценивания.

Уровни освоения компетенций	Критерии оценивания	Оценочные средства (кол-во баллов)
Продвинутый (75 -100 баллов) «зачтено»	<ul style="list-style-type: none">– полностью сформированное умение применять приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений, оценивать их эффективность и возможные социально-экономические последствия, предлагает способы снижения рисков– полностью сформированное умение провести оценку конкурентоспособности заработной платы персонала организации на рынке труда и разработать систему оплаты и материального стимулирования труда– полноценное владение навыками расчета плановой численности персонала и разработать систему бюджетирования расходов на оплату труда	тестовые задания (30-40 баллов); реферат (вопросы для собеседования) (7-10 баллов); вопросы к зачету, (22-30 баллов); компетентностно-ориентированное задание (16-20 баллов)
Базовый (50 -74 балла) – «зачтено»	<ul style="list-style-type: none">– сформированные, но содержащие отдельные пробелы умения применять приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений, оценивать их эффективность и возможные социально-экономические последствия, предлагает способы снижения рисков– в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение провести оценку конкурентоспособности заработной платы персонала организации на рынке труда и разработать систему оплаты и материального стимулирования труда	тестовые задания (20-29 баллов); Реферат(вопросы для собеседования) (5-6 баллов); вопросы к зачету (16-21 балл); компетентностно-ориентированное задание (9-15 баллов)

	– хорошее владение навыками расчета плановой численности персонала и разработки систему бюджетирования расходов на оплату труда	
Пороговый (35 - 49 баллов) – «зачтено»	– общие, не структурированные знания применения приемов обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений, оценки их эффективности и возможные социально-экономические последствия, предложения способов снижения рисков - удовлетворительное владение навыками проведения оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации на рынке труда и разработки системы оплаты и материального стимулирования труда - удовлетворительное владение навыками расчета плановой численности персонала и разработки систему бюджетирования расходов на оплату труда	тестовые задания (14-19 баллов); реферат (вопросы для собеседования) (3-4 балла); вопросы к зачету (10-15 баллов); компетентностно-ориентированное задание (8 баллов)
Низкий (допороговый) (компетенция не сформирована) (менее 35 баллов) – «не зачтено»	– фрагментарные знания применения приемов обоснования оперативных, тактических и стратегических управленческих решений, оценки их эффективности и возможные социально-экономические последствия, предложения способов снижения рисков – частично освоенное умение проведения оценки конкурентоспособности заработной платы персонала организации на рынке труда и разработки системы оплаты и материального стимулирования труда - поверхностное владение расчета плановой численности персонала и разработки систему бюджетирования расходов на оплату труда	тестовые задания (0-13 баллов); реферат (вопросы для собеседования) (0-2 балла); вопросы к зачету (0-9 баллов); компетентностно-ориентированное задание (0-7 баллов)

Все комплекты оценочных средств (контрольно-измерительных материалов), необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины (модуля) подробно представлены в документе «Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)».

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1. Учебная литература

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

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469890>
3. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535804>
4. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06670-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468816>
5. 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. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 473 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19523-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556578>
6. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/539754>

7.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Курс лекций по экономике труда. Электронный ресурс. Режим доступа: educ.ru/et.html
2. Курс лекций по экономике труда. Электронный ресурс. Режим доступа: kmt.stu.ru/awtomanova/lek.doc
3. Учебное пособие по экономике труда. Электронный ресурс. Режим доступа: www.twirpx.com

7.4. Методические указания по освоению дисциплины

1. Соколов О.В. Методические указания по выполнению практических заданий «Экономика труда» для направления подготовки 38.03.01 Экономика направленность (профиль) Экономика предприятий и организаций АПК. Мичуринск, 2023
2. Соколов О.В. Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для направления подготовки 38.03.01 Экономика направленность (профиль) Экономика предприятий и организаций АПК. Мичуринск, 2023

7.4 Информационные и цифровые технологии (программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы)

Учебная дисциплина (модуль) предусматривает освоение информационных и цифровых технологий. Реализация цифровых технологий в образовательном пространстве является одной из важнейших целей образования, дающей возможность развивать конкурентоспособные качества обучающихся как будущих высококвалифицированных специалистов.

Цифровые технологии предусматривают развитие навыков эффективного решения задач профессионального, социального, личностного характера с использованием

различных видов коммуникационных технологий. Освоение цифровых технологий в рамках данной дисциплины (модуля) ориентировано на способность безопасно и надлежащим образом получать доступ, управлять, интегрировать, обмениваться, оценивать и создавать информацию с помощью цифровых устройств и сетевых технологий. Формирование цифровой компетентности предполагает работу с данными, владение инструментами для коммуникации.

7.4.1 Электронно-библиотечные системы и базы данных

1. ООО «ЭБС ЛАНЬ» (<https://e.lanbook.ru/>) (договор на оказание услуг от 03.04.2024 № б/н (Сетевая электронная библиотека)
2. База данных электронных информационных ресурсов ФГБНУ ЦНСХБ (договор по обеспечению доступа к электронным информационным ресурсам ФГБНУ ЦНСХБ через терминал удаленного доступа (ТУД ФГБНУ ЦНСХБ) от 09.04.2024 № 04-УТ/2024)
3. Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Руконт»: Коллекции «Базовый массив» и «Колос-с. Сельское хозяйство» (<https://rucont.ru/>) (договор на оказание услуг по предоставлению доступа от 26.04.2024 № 1901/БП22)
4. ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» (<https://urait.ru/>) (договор на оказание услуг по предоставлению доступа к образовательной платформе ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» от 07.05.2024 № 6555)
5. Электронно-библиотечная система «Вернадский» (<https://vernadsky-lib.ru>) (договор на безвозмездное использование произведений от 26.03.2020 № 14/20/25)
6. База данных НЭБ «Национальная электронная библиотека» (<https://rusneb.ru/>) (договор о подключении к НЭБ и предоставлении доступа к объектам НЭБ от 02.02.2024 № 101/НЭБ/4712-п)
7. Соглашение о сотрудничестве по оказанию библиотечно-информационных и социокультурных услуг пользователям университета из числа инвалидов по зрению, слабовидящих, инвалидов других категорий с ограниченным доступом к информации, лиц, имеющих трудности с чтением плоскочечатного текста ТОГБУК «Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина» (<https://www.tambovlib.ru>) (соглашение о сотрудничестве от 16.09.2021 № б/н)

7.4.2. Информационные справочные системы

1. Справочная правовая система КонсультантПлюс (договор поставки, адаптации и сопровождения экземпляров систем КонсультантПлюс от 28.02.2025 № 12413 /13900/ЭС).
2. Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (договор на услуги по сопровождению от 28.02.2025 № 194-01/2025).

7.4.3. Современные профессиональные базы данных

1. База данных нормативно-правовых актов информационно-образовательной программы «Росметод» (договор от 05.09.2024 № 512/2024)
2. База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU – российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования - <https://elibrary.ru/>
3. Портал открытых данных Российской Федерации - <https://data.gov.ru/>
4. Открытые данные Федеральной службы государственной статистики - <https://rosstat.gov.ru/opendata>

7.4.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

№	Наименование	Разработчик ПО	Доступность (лицензионное,	Ссылка на Единый реестр российских	Реквизиты подтверждающего
---	--------------	----------------	----------------------------	------------------------------------	---------------------------

		(правообладатель)	свободно распространяемое)	программ для ЭВМ и БД (при наличии)	документа (при наличии)
1	Microsoft Windows, Office Professional	Microsoft Corporation	Лицензионное	-	Лицензия от 04.06.2015 № 65291651 срок действия: бессрочно
2	Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса	АО «Лаборатория Касперского» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/366574/?sphrase_id=415165	Сублицензионный договор с ООО «Софттекс» от 09.12.2024 № 6/н, срок действия: с 09.12.2024 по 09.12.2025
3	МойОфис Стандартный - Офисный пакет для работы с документами и почтой (myoffice.ru)	ООО «Новые облачные технологии» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301631/?sphrase_id=2698444	Контракт с ООО «Рубикон» от 24.04.2019 № 0364100000819000012 срок действия: бессрочно
4	Офисный пакет «Р7-Офис» (десктопная версия)	АО «Р7»	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/306668/?sphrase_id=4435041	Контракт с ООО «Софттекс» от 24.10.2023 № 0364100000823000007 срок действия: бессрочно
5	Операционная система «Альт Образование»	ООО "Базальт свободное программное обеспечение"	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/303262/?sphrase_id=4435015	Контракт с ООО «Софттекс» от 24.10.2023 № 0364100000823000007 срок действия: бессрочно
6	Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат ВУЗ» (https://docs.antiplagiat.us.ru)	АО «Антиплагиат» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/303350/?sphrase_id=2698186	Лицензионный договор с АО «Антиплагиат» от 23.05.2024 № 8151, срок действия: с 23.05.2024 по 22.05.2025
7	Acrobat Reader - просмотр документов PDF, DjVU	Adobe Systems	Свободно распространяемое	-	-
8	Foxit Reader - просмотр документов PDF, DjVU	Foxit Corporation	Свободно распространяемое	-	-

7.4.5. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. CDTOWiki: база знаний по цифровой трансформации <https://cdto.wiki/>

7.4.6. Цифровые инструменты, применяемые в образовательном процессе

1. LMS-платформа Moodle
2. Виртуальная доска Миро: miro.com
3. Виртуальная доска SBoard <https://sboard.online>
4. Облачные сервисы: Яндекс.Диск, Облако Mail.ru
5. Сервисы опросов: Яндекс.Формы, MyQuiz
6. Сервисы видеосвязи: Яндекс.Телемост, Webinar.ru
7. Сервис совместной работы над проектами для небольших групп Trello <http://www.trello.com>

7.4.7. Цифровые технологии, применяемые при изучении дисциплины

№	Цифровые технологии	Виды учебной работы, выполняемые с применением цифровой технологии	Формируемые компетенции
1.	Облачные технологии	Лекции, Практические занятия	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
2.	Облачные технологии	Лекции, Практические занятия	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
3.	Облачные технологии	Лекции, Практические занятия	УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
4.	Облачные технологии	Лекции, Практические занятия	ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности
5.	Облачные технологии	Лекции, Практические занятия	ПК-4. Способен провести оценку конкурентоспособности заработной платы персонала организации на рынке труда и разработать систему оплаты и материального стимулирования труда

6.	Облачные технологии	Лекции, Практические занятия	ПК-5. Способен рассчитать плановую численность персонала и разработать систему бюджетирования расходов на оплату труда
----	---------------------	------------------------------	--

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные занятия с обучающимися проводятся в закрепленных за кафедрой экономики и коммерции аудиториях 1/403, 1/405, а также в других аудиториях университета согласно расписанию. Перечень материально-технического обеспечения дисциплины включает: компьютерный класс, мультимедийную аппаратуру; доступ к сети Интернет (во время самостоятельной подготовки), наглядные пособия в виде плакатов и стендов в специализированных аудиториях.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (ул. Интернациональная д.101 - 1/403)	1. Проектор Acer (инв. № 1101047180) Экран рулонный 2. Компьютер Celeron D 430 (инв. № 2101045094) 3. Стенд (инв. №1101043023) 4. Стенд (инв. №1101043022) Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.	1. Microsoft Windows XP (лицензия № 49413124). 2. Microsoft Office 2003 (лицензия № 65291658).
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (лаборатория экономики) (ул. Интернациональная д.101 -1/ 405)	1. Компьютер DualCore, мат плата AsusP5G41C-MLX, опер.память 2048 Mb, монитор 19" (инв. № 2101045266, 2101045265, 2101045264, 2101045263, 2101045262, 2101045261, 2101045260, 2101045259, 2101045258, 2101045257, 2101045256, 2101045255, 2101045254, 2101045253, 2101045252) 2. Коммутатор DES ((инв. №1101043026) 3. Концентратор (инв.	1. Microsoft Windows XP (лицензия № 49413124). 2. Microsoft Office 2003 (лицензия № 65291658). 3. Project Expert 7 (договор от 18.12.2012 № 0354/1П-06). 4. Audit Expert 4 Professional (договор от 18.12.2012 № 0354/1П-06). 5. Statistica Base 6 (договор от 12.01.2012 № 6/12/A) Профессиональные базы данных: 1. Обзор ситуации на агропродовольственном

	<p>№2101061683) Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета.</p>	<p>рынке. – Режим доступа: http://mcx.ru/analytics/agro-food-market/. 2. Обзор конъюнктуры аграрного рынка. - Режим доступа: http://www.specagro.ru/#/analytics/287. 3. Центральная база статистических данных. - Режим доступа: http://cbsd.gks.ru/. 4. Показатели, характеризующие импортозамещение в России. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/importexchange/. 5. Центр корпоративной информации. – Режим доступа: http://www.e-disclosure.ru/.</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс) (ул. Интернациональная д. 101 - 1/115)</p>	<p>1. Компьютер Celeron E3500 (инв. №2101045275) 2. Компьютер Celeron E3500 (инв. №2101045276) 3. Компьютер Celeron E3500 (инв. №2101045277) 4. Компьютер Celeron E3500 (инв. №2101045278) 5. Компьютер Celeron E3500 (инв. №2101045279) 6. Компьютер Celeron E3500 (инв. №2101045280) 7. Компьютер Celeron E3500 (инв. №2101045281) 8. Компьютер Celeron E3500 (инв. №2101045274) Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета.</p>	<p>1. Microsoft Windows XP Professional Russian от 31.12.2006 № 18495261 2. Windows Office Professional 2003 Win 32 Russian 3. Windows для учебных заведений (№ лицензии 18495261: Microsoft Windows XP Professional Russian) Профессиональные базы данных: 1. Обзор ситуации на агропродовольственном рынке. – Режим доступа: http://mcx.ru/analytics/agro-food-market/. 2. Обзор конъюнктуры аграрного рынка. - Режим доступа: http://www.specagro.ru/#/analytics/287. 3. Центральная база статистических данных. - Режим доступа: http://cbsd.gks.ru/. 4. Показатели, характеризующие импортозамещение в России. – Режим доступа:</p>

		http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/importexchange/ . 5. Центр корпоративной информации. – Режим доступа: http://www.e-disclosure.ru/ .
--	--	--

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 954

Автор: зав. кафедрой экономики и коммерции, к.э.н. Соколов О.В.

Рецензент: зав. кафедрой управления и делового администрирования, д.э.н. Карамнова Н.В.

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики и коммерции, протокол № 8 от «20» апреля 2021 г.

Рабочая программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ, протокол № 8 от «20» апреля 2021 г.

Рабочая программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета, протокол № 8 от «22» апреля 2021 г.

Рабочая программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики и коммерции, протокол № 10 от «15» июня 2021 г.

Рабочая программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ протокол №10 от «22» июня 2021 г.

Рабочая программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета протокол №10 от 24 июня 2021 г.

Рабочая программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики и коммерции, протокол № 8 от «12» апреля 2022 г.

Рабочая программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии институт экономики и управления Мичуринского ГАУ, протокол № 8 от «19» апреля 2022 г.

Рабочая программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета, протокол № 8 от «21» апреля 2022 г.

Рабочая программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики и коммерции,

протокол № 10 от «1» июня 2023 г.

Рабочая программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ. Протокол № 10 от «20» июня 2023 г.

Рабочая программа утверждена решением Учебно-методического совета университета протокол № 10 от 22 июня 2023 г.

Рабочая программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики и коммерции, протокол № 11 от «14» мая 2024 г.

Рабочая программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, протокол № 9 от «21» мая 2024 г.

Рабочая программа утверждена решением Учебно-методического совета университета протокол № 9 от «23» мая 2024 г.

Рабочая программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики и коммерции, протокол № 11 от «8» апреля 2025 г.

Рабочая программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, протокол № 8 от «15» апреля 2025 г.

Рабочая программа утверждена решением Учебно-методического совета университета протокол № 8 от «23» апреля 2025 г.

Оригинал документа хранится на кафедре экономики и коммерции