

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 организаций;
- 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)

трудовые действия:

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;

дований 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 (допороговой) компетенция не сформирована	Пороговый	Базовый	Продвинутый
УК-1 ИД-5ук-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-1ук-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-1ук-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-3опк-4 – Применяет приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических	Не применяет приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических управ-	Удовлетворительно применяет приемы обоснования оперативных, так-	Хорошо применяет приемы обоснования оперативных, тактических и	Отлично применяет приемы обоснования оперативных, тактических и стратегических

<p>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.</p>	<p>Не умеет 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.</p>	<p>Удовлетворительно 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.</p>	<p>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.</p>	<p>Отлично 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.</p>
<p>ИД-2_{ПК-4} Дифференцирует виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности труда и</p>	<p>Не умеет дифференцировать виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависи-</p>	<p>Удовлетворительно дифференцирует виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам</p>	<p>Хорошо дифференцирует виды работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам,</p>	

установленных требований к квалификации.	симости от сложности труда и установленных требований к квалификации.	(грейдам, уровням) в зависимости от сложности труда и установленных требований к квалификации.	дам, уровням) в зависимости от сложности труда и установленных требований к квалификации.	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 премирования, проводимого в организации	Не умеет осуществлять контроль правильности расчета заработной платы, нарядов на сдельные работы, начисления стимулирующих выплат по основным и дополнительным системам премирования, проводимого в организации.	Удовлетворительно осуществляет контроль правильности расчета заработной платы, нарядов на сдельные работы, начисления стимулирующих выплат по основным и дополнительным системам премирования, проводимого в организации.	Хорошо осуществляет контроль правильности расчета заработной платы, нарядов на сдельные работы, начисления стимулирующих выплат по основным и дополнительным системам премирования, проводимого в организации.	Отлично осуществляет контроль правильности расчета заработной платы, нарядов на сдельные работы, начисления стимулирующих выплат по основным и дополнительным системам премирования, проводимого в организации.
ПК-5 ИД-1 _{ПК-5} Определяет численность персонала на основании расчетно-	Не умеет определять численность персонала на основании расчетного	С ошибками определяет численность персонала на основании	С небольшими погрешностями определяет численность	Правильно определяет численность персонала на основании рас-

го фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ.	фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ.	расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ.	персонала на основании расчетного фонда рабочего времени и общих трудозатрат по видам работ.	четного 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 организаций.	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 организаций.	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 организаций.	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 организаций.	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 организаций.
ИД-3_{ПК-5-} Рассчитывает нормативный (плановый) фонда оплаты труда на основании штатного расписания и действующих в организации локальных нормативных актов по оплате труда.	Не умеет рассчитывать нормативный (плановый) фонда оплаты труда на основании штатного расписания и действующих в организации локальных нормативных актов по оплате труда.	С ошибками рассчитывает нормативный (плановый) фонда оплаты труда на основании штатного расписания и действующих в организации локальных нормативных актов по оплате труда.	С небольшими погрешностями рассчитывает нормативный (плановый) фонда оплаты труда на основании штатного расписания и действующих в организации локальных нормативных актов по оплате труда.	Правильно рассчитывает нормативный (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 основа-

нии 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						
		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	54	12
Аудиторные занятия, в т.ч.	48	54	12
лекции	16	18	4
практические занятия	32	36	8
Самостоятельная работа, в т.ч.	60	54	92
проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	14	14	30
подготовка к практическим занятиям, защите реферата, собеседованию	18	18	20
выполнение индивидуальных заданий	10	10	30
подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	18	12	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	2	0,1	УК-10
	1.2.Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	1	2	0,5	
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	
3	3.Организация, нормирование и оплата труда. Производительность труда. 3.1. Организация и нормирование труда	2	2	0,5	УК-1, УК-10, ОПК-4
	3.2. Формы и системы оплаты труда	2	2	0,5	

	да				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	2	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	4	1,0	
2	2. Рынок труда: понятие, механизм функционирования 2.1. Рынок труда: понятие, структура, механизм функционирования	4	4	1,0	УК-10, ПК-4
	2.2. Занятость населения и безработица	4	4	1,0	
3	3. Организация, нормирование и оплата труда. Производительность труда. 3.1. Организация и нормирование труда	6	6	1,0	УК-1, УК-3
	3.2. Формы и системы оплаты труда	6	6	1,0	
	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	4	1,0	УК-3, УК-10
	4.2. Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда	2	4	1,0	УК-1, УК-10,

					ОПК-4
	ИТОГО	32	36	8	

4.4. Лабораторные работы – не предусмотрены

4.5. Самостоятельная работа обучающихся

	Вид самостоятельной работы	Объем акад. часов		
		По оч- ной форме	По оч- но- заочной форме	По заоч- ной форме
Раздел 1. Теоретические аспекты экономики труда	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	1	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	3	18
	Подготовка к практическим занятиям, защите реферата, собеседованию	4	4	5
	Выполнение индивидуальных заданий	3	3	6
	Подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	3	1	2
Раздел 3. Организация, нормирование и оплата труда. Производительность труда.	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	4	4	8
	Подготовка к практическим занятиям, защите реферата, собеседованию	9	9	5
	Выполнение индивидуальных заданий	3	3	8
	Подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	6	4	4
Раздел 4. Социально-трудовые отношения и их регулирование	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	6	6	4
	Подготовка к практическим занятиям, защите реферата, собеседованию	4	4	5
	Выполнение индивидуальных заданий	3	3	10
	Подготовка к сдаче модуля (выполнение тренировочных тестов)	8	6	4
Итого		60	54	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 предприятиях.

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. Компо-

ненты 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. Сфера 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, непрямое 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 незанятым 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 управлеченческого 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 повремен-

ная, 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 приработка.

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. Сфера 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»

№	Контролируемые темы дис-	Код контро-	Оценочное средство
---	--------------------------	-------------	--------------------

п/п	дисциплины	развиваемой компетенции	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
6	Формы и системы оплаты труда	ПК-4, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Вопросы для собеседования Компетентностно-ориентированные задания	12 3 7 9 1
7	Производительность труда и пути ее повышения	УК-1, ОПК-4	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для зачета Вопросы для собеседования Компетентностно-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
- 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 эффективность 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 – хорошее владение навыками расчета плановой численности персонала и разработки системы бюджетирования расходов на оплату 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)
Пороговый (35 - 49 баллов) – «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> – 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 системы 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»	<ul style="list-style-type: none"> – 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 пла- 	тестовые задания (0-13 баллов); реферат (вопросы для собеседования) (0-2 балла); вопросы к зачету (0-9 баллов); компетентностно-

	ты 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	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: e-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

7.3.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 плоскопечатного 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>
5. База данных «Бухгалтерский учет и отчетность» Министерства финансов Российской Федерации. <https://www.mfin.ru/ru/perform/accounting/>

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

№	Наименование	Разработчик ПО (правообладатель)	Доступность (лицензионное, свободно распространяемое)	Ссылка на Единый реестр российских программ для ЭВМ и БД (при наличии)	Реквизиты подтверждающего 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 «Софтекс» от 09.12.2024 № б/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 № 0364100000819000 012 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 «Софтекс» от 24.10.2023 № 0364100000823000 007 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 «Софтекс» от 24.10.2023 № 0364100000823000 007 срок действия: бессрочно

					срочно
6	Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат ВУЗ» (https://docs.antiplagiaus.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	УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

		занятия	
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)	<p>1. Проектор Acer (инв. № 1101047180) Экран рулонный</p> <p>2. Компьютер Celeron D 430 (инв. № 2101045094)</p> <p>3. Стенд (инв. №1101043023)</p> <p>4. Стенд (инв. №1101043022)</p> <p>Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета.</p> <p>Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.</p>	<p>1. Microsoft Windows XP (лицензия № 49413124).</p> <p>2. Microsoft Office 2003 (лицензия № 65291658).</p>
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)	<p>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)</p> <p>2. Коммутатор DES ((инв. №1101043026)</p> <p>3. Концентратор (инв. №2101061683)</p> <p>Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета.</p>	<p>1. Microsoft Windows XP (лицензия № 49413124).</p> <p>2. Microsoft Office 2003 (лицензия № 65291658).</p> <p>3. Project Expert 7 (договор от 18.12.2012 № 0354/1П-06).</p> <p>4. Audit Expert 4 Professional (договор от 18.12.2012 № 0354/1П-06).</p> <p>5. Statistica Base 6 (договор от 12.01.2012 № 6/12/A)</p> <p>Профессиональные базы данных:</p> <p>1. Обзор ситуации на агропродовольственном рынке. – Режим доступа: http://mcx.ru/analytics/agro-food-market/.</p> <p>2. Обзор конъюнктуры аграрного рынка. - Режим доступа: http://www.specagro.ru/#/analytics/287.</p> <p>3. Центральная база статистических данных. - Режим доступа: http://cbsd.gks.ru/.</p> <p>4. Показатели, характеризующие импортозамещение в России. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/importexchange/.</p>

		5. Центр корпоративной информации. – Режим доступа: http://www.e-disclosure.ru/ .
Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс) (ул. Интернациональная д. 101 - 1/115)	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.	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: 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 института 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