

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.э.н., доц. Бубнов В.А.



25.06.2021г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.У.6. Экономика труда

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, очно-заочная

	Очная ФО	Очно-заочная ФО
Курс	3	3
Семестр	31	31
Лекции (час)	28	42
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	28	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	88	102
Курсовая работа (час)		
Всего часов	144	144
Зачет (семестр)		
Экзамен (семестр)	31	31

Иркутск 2021

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03
Управление персоналом .

Авторы Н.В. Балашова, О.В. Ганаза

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Е.Р. Метелева

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Экономика труда» является освоение студентами экономических знаний в различных направлениях социально-трудовой сферы, а также приобретение практических навыков для успешной профессиональной деятельности в области управления человеческими ресурсами

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

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-1	Способен разрабатывать системы организации и регламентации труда персонала, нормы труда с учетом требований эргономики и безопасности труда, применять их при решении профессиональных задач и оценивать их эффективность; выявлять резервы производительности труда и разрабатывать мероприятия по ее повышению

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-1 Способен разрабатывать системы организации и регламентации труда персонала, нормы труда с учетом требований эргономики и безопасности труда, применять их при решении профессиональных задач и оценивать их эффективность; выявлять резервы производительности труда и разрабатывать мероприятия по ее повышению	З. Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У. Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н. Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Экономическая теория", "Основы теории управления", "Социология", "Статистика", "Экономика организации"

Дисциплины, использующие знания, умения, навыки, полученные при изучении данной: "Мотивация и оплата труда персонала", "Основы кадрового аудита и контроллинга", "Маркетинг персонала", "Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом"

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. ед., 144 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (очно-заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	28	42
Практические (сем, лаб.) занятия	28	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	88	102
Всего часов	144	144

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Экономика труда в системе общественных наук	31	2	0	5		Комплект тестовых заданий №1 по теме "Экономика труда в системе общественных наук"
2.1	Трудовой потенциал общества	31	4	0	9		Комплект тестовых заданий №2 по теме "Трудовой потенциал общества". Контрольная работа по теме 2 "Трудовой потенциал общества"
2.2	Кадровое обеспечение предприятия	31	6	0	10		Групповое творческое задание по теме 3 "Кадровое обеспечение предприятия". Контрольная работа по теме 3 "Кадровое обеспечение предприятия"
2.3	Определение потребности организации в кадрах	31	6	0	15		Комплект тестовых заданий №3 по теме "Кадровое обеспечение"

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							предприятия". Комплект тестовых заданий №4 по теме Определение потребности организации в кадрах". Кейс по теме 4 "Определение потребности организации в кадрах". Контрольная работа по теме 4 "Определение потребности организации в кадрах"
3.1	Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	31	6	0	15		Комплект тестовых заданий №5 по тема 5 "Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг". Кейс-стади
3.2	Методы измерения производительности труда в России	31	6	0	14		Контрольная работа по темам 5 "Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг" и теме 6 "Методы измерения производительности труда в России"
3.3	Факторы и резервы роста производительности труда	31	6	0	14		Комплект тестовых заданий №6 по темам 7 "Факторы и резервы роста производительности труда" и теме 8 "Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом"
3.4	Особенности измерения и управления	31	4	0	10		Деловая игра. Контрольная работа по темам 7 7

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	производительностью труда за рубежом						"Факторы и резервы роста производительности труда" и теме 8 "Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом"
4.1	Экономическая сущность заработной платы	31	2	0	10		Комплект тестовых заданий №7 по теме 9 "Экономическая сущность заработной платы"
	ИТОГО		42		102		

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Экономика труда в системе общественных наук	31	2	2	5		Комплект тестовых заданий №1 по теме "Экономика труда в системе общественных наук"
2.1	Трудовой потенциал общества	31	2	2	5		Комплект тестовых заданий №2 по теме "Трудовой потенциал общества". Контрольная работа по теме 2 "Трудовой потенциал общества"
2.2	Кадровое обеспечение предприятия	31	4	4	10		Групповое творческое задание по теме 3 "Кадровое обеспечение предприятия". Контрольная работа по теме 3 "Кадровое обеспечение предприятия"
2.3	Определение потребности организации в кадрах	31	4	4	10		Комплект тестовых заданий №3 по теме "Кадровое обеспечение предприятия". Комплект тестовых заданий №4 по теме Определение

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							потребности организации в кадрах". Кейс по теме 4 "Определение потребности организации в кадрах". Контрольная работа по теме 4 "Определение потребности организации в кадрах"
3.1	Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	31	4	4	10		Комплект тестовых заданий №5 по тема 5 "Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг". Кейс-стади
3.2	Методы измерения производительности труда в России	31	4	2	14		Контрольная работа по темам 5 "Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг" и теме 6 "Методы измерения производительности труда в России"
3.3	Факторы и резервы роста производительности труда	31	4	4	14		Комплект тестовых заданий №6 по темам 7 "Факторы и резервы роста производительности труда" и теме 8 "Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом"
3.4	Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом	31	2	4	10		Деловая игра. Контрольная работа по темам 7 7 "Факторы и резервы роста производительности труда" и теме 8

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							"Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом"
4.1	Экономическая сущность заработной платы	31	2	2	10		Комплект тестовых заданий №7 по теме 9 "Экономическая сущность заработной платы"
	ИТОГО		28	28	88		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Введение в экономику труда	<p>Понятие «труд». Особенности труда как вида деятельности. Функции труда в обществе. Общие трудовые категории: содержание труда, характер труда, разделение труда, кооперация труда, отчуждение труда.</p> <p>Экономика труда как наука, специальность и учебная дисциплина. Трактовка предмета экономики труда за рубежом и в трудах отечественных авторов. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.</p> <p>Формирование государственной политики в сфере труда в России. Основные направления государственной политики в сфере труда. Управление трудом. Типы управления трудом. Методы управления трудом. Формы управления трудом.</p> <p>Структура органов по труду: международный уровень, федеральный уровень, региональный уровень, уровень организации</p>
10	Измерение и управление производительностью	<p>Сущность условий роста производительности труда.</p> <p>Классификация условий роста производительности труда: естественные, общественные; научно-технические, экологические. Факторы роста производительности труда и их классификации: по характеру влияния на производительность труда, по содержанию, классификация Г.Э. Слезингера.</p> <p>Классификация факторов роста производительности труда на уровне предприятия.</p> <p>Материально-технические факторы роста производительности труда и их особенности. Показатели, характеризующие использование материально-технических факторов роста производительности труда. Действие материально-технических факторов в России в период реформ.</p> <p>Организационные факторы роста производительности труда и их особенности. Основные направления организационных факторов роста производительности труда: организация производства, организация труда и организация управления производством. Реализация организационных факторов на</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		уровне народного хозяйства и на уровне предприятия. Действие организационных факторов в период российских реформ. Социально-экономические факторы роста производительности труда и их особенности. Реализация социально-экономических факторов на уровне народного хозяйства и на уровне предприятия.
11	Измерение и управление производительностью	Понятие и классификация резервов роста производительности труда. Выявление и оценка внутрипроизводственных резервов роста производительности труда
12	Измерение и управление производительностью	Общие подходы к понятию производительности и ее количественной оценке. Две группы измерителей производительности: коэффициенты и индексы. Отличия измерения производительности труда в России и за рубежом. Многофакторная модель измерения производительности: особенности, цели использования, механизм, возможности практического применения. Многокритериальный метод измерения производительности / результативности: сущность, этапы, ограничения и сфера применения. Метод Куросавы. Метод «Быстрая оценка производительности». Нормативный метод измерения производительности. Измерение производительности труда в сфере услуг. Производительность труда «белых воротничков». Моделирование процесса управления производительностью
13	Зарботная плата	Зарботная плата как экономическая категория. Механизм формирования зарботной платы в рыночной экономике. Функции зарботной платы. Минимальный уровень оплаты труда (МРОТ): сущность, функции, способы установления.
14	Зарботная плата	Бюджет прожиточного минимума как социальный норматив. Методика расчета прожиточного минимума
2	Трудовой потенциал общества и организации	Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь («рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и др.). Структура трудового потенциала, уровни управления. Конкретизация целей развития трудового потенциала в зависимости от уровня исследования. Качественные и количественные (ресурсные) составляющие трудового потенциала на различных уровнях. Воспроизводство трудового потенциала: понятие, фазы, типы.
3	Трудовой потенциал общества и организации	Человеческий капитал: понятие, классификация, методы оценки. Инвестиции в человеческий капитал и оценка их эффективности. Формирование и использование трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также управление интеллектуальной собственностью: теоретические и практические аспекты
4	Трудовой потенциал	Понятие баланса рабочего времени. Цели составления баланса

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	общества и организации	рабочего времени. Структура и методика расчета баланса рабочего времени. Укрупненные и уточненные методы расчета численности рабочих. Определение численности рабочих-сдельщиков по нормам времени и по нормам выработки. Определение численности рабочих-повременщиков. Расчет дополнительной потребности в квалифицированных рабочих кадрах. Определение потребности предприятия в специалистах: планирование по штатному расписанию, расчет по формуле Розенкранца, метод расчета по нормативам численности, метод экспертных оценок
5	Трудовой потенциал общества и организации	Баланс трудовых ресурсов. Международная система классификации состава населения (по методологии МОТ). Ресурсная и распределительная части баланса трудовых ресурсов. Информационное обеспечение разработки баланса трудовых ресурсов и расчет показателей.
6	Кадровое обеспечение предприятия	Составляющие и задачи кадрового обеспечения. Понятие и классификация трудовых функций. Функциональная структура кадров предприятия. Показатели численности и состава работников предприятия: списочный состав, среднесписочная численность, явочный состав, средняя явочная численность, численность фактически работающих, средняя численность фактически работающих, коэффициент явок, коэффициент использования среднесписочной численности. Понятие движения кадров, основные задачи. Классификация движения кадров. Показатели движения кадров: коэффициент оборота кадров, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент постоянства состава персонала предприятия, коэффициент стабильности, коэффициент сменяемости. Понятие текучести кадров. Издержки излишнего оборота. Показатели текучести кадров: коэффициент текучести кадров, частные показатели текучести кадров, коэффициент интенсивности текучести кадров, показатели потенциальной текучести кадров, коэффициенты интенсивности потенциальной текучести кадров по группам опрошенных
7	Кадровое обеспечение предприятия	Источники и формы обеспечения предприятия кадрами. Внутренний и внешний наем, их достоинства, недостатки и применение. Понятия профессии, специальности, квалификации. Документы, содержащие перечень профессий и должностей. Профессионально-квалификационная структура кадров. Профессиональный клиринг. Последствия несоответствия профессионально-квалификационной структуры кадров структуре рабочих мест. Анализ соответствия структуры кадров потребностям производства: коэффициент соответствия работников выполняемой работе, сопоставление среднего разряда рабочих и среднего разряда работ, уровень достаточности образования специалистов.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
8	Измерение и управление производительностью	<p>Общее понятие производительности. Понятия совокупной, многофакторной и частной производительности. Условия роста производительности. Соотношение понятий производительность и результативность. Семь критериев результативности (по Дж. С. Синку).</p> <p>Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда.</p> <p>Взаимосвязь производительности с издержками производства. Постоянные, переменные и общие издержки. Закон убывающей отдачи. Понятие предельной производительности. Показатели производительности труда в России: на уровне общества в целом, региона, отрасли, предприятия или подразделения</p>
9	Измерение и управление производительностью	<p>Натуральный метод измерения производительности труда: достоинства. Недостатки и сфера его применения. Условно-натуральный метод измерения производительности труда и сфера его применения.</p> <p>Трудовой метод измерения производительности труда: достоинства, недостатки, сфера применения, особенности.</p> <p>Виды трудоемкости: технологическая трудоемкость, трудоемкость обслуживания, производственная трудоемкость, трудоемкость управления, полная трудоемкость. Условно-трудовой метод измерения производительности труда.</p> <p>Стоимостной метод измерения производительности труда: суть, достоинства и недостатки, сфера применения и разновидности</p>

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1.1	<p>Экономика труда в системе общественных наук. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.</p> <p>Экономика труда с позиций зарубежного подхода и подходов отечественных авторов.</p> <p>Экономика труда как наука, специальность и учебная дисциплина. Предмет экономики труда. Понятие социально-трудовых отношений. Содержание основных законов экономики труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками: с экономической теорией, отраслевыми экономическими дисциплинами, с науками о труде.</p> <p>Формирование государственной экономической политики в сфере труда в России. Основные направления государственной политики в сфере труда.</p> <p>Управление трудом: понятие, типы, методы, формы. Структура органов по труду на международном уровне, федеральном, региональном и на уровне организации</p>
2.1	<p>Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь.</p> <p>Баланс трудовых ресурсов. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.</p> <p>Система понятий, имеющих отношение к характеристикам трудовых</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>возможностей человека: рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий потенциал, человеческий капитал, человеческий фактор. Целевое назначение и сфера применения указанных категорий. Обсуждение дискуссионных вопросов о месте и структуре категорий, описывающих человеческую составляющую использования труда.</p> <p>Структура трудового потенциала, уровни управления (работник, отрасль, регион, страна). Конкретизация целей развития трудового потенциала в зависимости от уровня исследования. Количественные и качественные характеристики трудового потенциала. Компоненты трудового потенциала. Воспроизводство трудового потенциала, его фазы и типы.</p> <p>Индекс развития человеческого потенциала и методика его расчета.</p> <p>Трудовые ресурсы как экономическая категория и как расчетно-учетный показатель.</p> <p>Ознакомление с международной системой классификации состава населения (по методологии МОТ).</p> <p>Применение балансового метода в целях управления трудовыми ресурсами общества на уровне региона или страны в целом.</p> <p>Баланс трудовых ресурсов как система показателей, отражающих источники формирования трудовых ресурсов и их использование по видам занятости. Показатели ресурсной части баланса. Показатели распределительной части баланса.</p> <p>Информационное обеспечение разработки баланса трудовых ресурсов.</p> <p>Методика расчета показателей баланса трудовых ресурсов</p>
2.2	<p>Кадровое обеспечение предприятия. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач на расчет показателей численности и состава работников предприятия с использованием данных конкретных предприятий, анализ практических ситуаций, работу с классификаторами и тарифно-квалификационными справочниками.</p> <p>Знакомство с основными направлениями работы в плане кадрового обеспечения предприятия. Задачи кадрового обеспечения. Экономические основы управления кадровым обеспечением предприятия. Классификация категорий работников, занятых в организациях. Функциональная структура кадров предприятия.</p> <p>Решение задач на расчет показателей численности и состава работников предприятия.</p> <p>Ознакомление с источниками и формами обеспечения предприятия кадрами. Выявление их достоинств, недостатков и сферы применения на основе анализа конкретных ситуаций.</p> <p>Ознакомление с понятиями профессия, специальность, квалификация. Профессионально-квалификационная структура кадров. Ознакомление с содержанием Общероссийского классификатора занятий, профессий рабочих, должностей служащих; Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Квалификационного справочника должностей руководителей и служащих; Профессиональных стандартов</p>
2.2	<p>Движение кадров на предприятии. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач на расчет показателей соответствия профессионально-квалификационной структуры кадров требованиям рабочих мест и показателей движения кадров.</p> <p>Понятие профессионального клиринга. Знакомство с методикой проведения анализа соответствия профессионально-квалификационной структуры</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>кадров структуре рабочих мест и расчета показателей: коэффициента соответствия работников выполняемой работе; среднего разряда рабочих и среднего разряда работ; уровня достаточности образования специалистов. Закрепление понятия движения (мобильности) кадров и классификации видов движения кадров.</p> <p>Решение задач на расчет показателей движения кадров на предприятии</p>
2.3	<p>Определение потребности организации в кадрах рабочих. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач на расчет потребной численности рабочих.</p> <p>Закрепление знаний о методах расчета численности рабочих. Решение задач на расчет потребной численности рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков с использованием различных методов расчета. Расчет дополнительной потребности в квалифицированных рабочих кадрах</p>
2.3	<p>Определение потребности организации в кадрах специалистов. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач на расчет потребной численности специалистов.</p> <p>Определение потребности предприятия в специалистах с использованием различных методов. Закрепление знаний в форме решения задач</p>
3.1	<p>Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает решение задач на закрепление пройденного материала.</p> <p>Закрепление понятия производительности. Соотношение понятий «производительность» и «результативность».</p> <p>Критерии результативности по Дж. С. Синку. Выделение и обсуждение основных параметров высокого качества трудовой жизни.</p> <p>Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда. Решение задач.</p> <p>Взаимосвязь производительности с издержками производства. Расчет показателей динамики общих и средних издержек фирмы. Закрепление понятий предельных издержек и предельной производительности. Расчет показателей динамики предельной производительности и предельных издержек</p>
3.1	<p>Показатели производительности труда в России. Проводится в форме практического занятия и предполагает решение задач на расчет показателей производительности труда в России.</p> <p>Показатели производительности труда на уровне общества, страны; на уровне региона; на уровне отрасли; на уровне предприятия или подразделения. Решение задач на расчет показателей производительности труда</p>
3.2	<p>Методы измерения производительности труда в России. Проводится в форме практического занятия и предполагает решение задач.</p> <p>Натуральный метод измерения производительности труда: сущность, достоинства, недостатки, сфера применения. Условно-натуральный метод как разновидность натурального метода измерения производительности труда. Решение задач на расчет объема продукции в условно-натуральных единицах.</p> <p>Трудовой метод измерения производительности труда и его основные особенности. Достоинства и недостатки метода, сфера применения.</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>Условно-трудовой метод как разновидность трудового метода измерения производительности труда. Решение задач на расчет роста производительности труда в условно-трудовом измерении.</p> <p>Виды трудоемкости: технологическая трудоемкость, трудоемкость обслуживания, производственная трудоемкость, трудоемкость управления, полная трудоемкость. Решение задач на расчет различных видов трудоемкости.</p> <p>Стоимостной метод измерения производительности труда: сущность, достоинства, недостатки, сфера применения. Разновидности стоимостных методов измерения производительности труда (валовые и «чистые»): измерение производительности труда по валовой продукции, измерение производительности труда по товарной продукции, измерение производительности труда по реализованной продукции; измерение производительности труда по нормативной стоимости обработки, измерение производительности труда по условно-чистой продукции, измерение производительности труда по нормативно-чистой продукции, измерение производительности труда по чистой продукции. Показатель добавленной стоимости. Решение задач</p>
3.3	<p>Факторы роста производительности труда. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает обсуждение практических ситуаций и решение задач.</p> <p>Закрепление материала о сущности условий роста производительности труда, классификации условий роста производительности труда, факторах роста производительности труда и их классификации, классификации факторов роста производительности труда на уровне предприятия.</p> <p>Материально-технические факторы роста производительности труда и их особенности. Показатели, характеризующие использование материально-технических факторов роста производительности труда. Действие материально-технических факторов в России в период реформ.</p> <p>Организационные факторы роста производительности труда и их особенности. Основные направления организационных факторов роста производительности труда: организация производства, организация труда и организация управления производством. Реализация организационных факторов на уровне народного хозяйства и на уровне предприятия. Действие организационных факторов в период российских реформ.</p> <p>Социально-экономические факторы роста производительности труда и их особенности. Реализация социально-экономических факторов на уровне народного хозяйства и на уровне предприятия.</p> <p>Анализ практических ситуаций</p>
3.3	<p>Резервы роста производительности труда. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает обсуждение практических ситуаций и решение задач.</p> <p>Закрепление материала о понятии и классификации резервов роста производительности труда.</p> <p>Выявление и оценка внутрипроизводственных резервов роста производительности труда.</p> <p>Решение задач на расчет показателей роста производительности труда за счет действия различных факторов. Знакомство со ступенчатым методом расчета роста производительности труда, решение задач</p>
3.4	Особенности измерения и управления производительностью труда за

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>рубежом. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает обсуждение практических ситуаций и решение задач.</p> <p>Общие подходы к понятию производительности и ее количественной оценке. Две группы измерителей производительности: коэффициенты и индексы. Отличия измерения производительности труда в России и за рубежом.</p> <p>Многофакторная модель измерения производительности: особенности, цели использования, механизм, возможности практического применения.</p> <p>Многокритериальный метод измерения производительности / результативности: сущность, этапы, ограничения и сфера применения</p>
3.4	<p>Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает обсуждение практических ситуаций и решение задач.</p> <p>Метод Куросавы. Метод «Быстрая оценка производительности».</p> <p>Нормативный метод измерения производительности. Измерение производительности труда в сфере услуг. Производительность труда «белых воротничков»</p>
4.1	<p>Экономическая сущность заработной платы. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает рассмотрение методов установления МРОТ.</p> <p>Проведение сравнительного анализа понятия «заработная плата» в трактовке различных авторов.</p> <p>Механизм формирования заработной платы в рыночной экономике.</p> <p>Закрепление знаний о функциях заработной платы.</p> <p>Минимальный уровень оплаты труда (МРОТ): сущность, функции, способы установления</p>

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1.1. Экономика труда в системе общественных наук	ПК-1	З.Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и	Комплект тестовых заданий №1 по теме "Экономика труда в системе общественных наук"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			<p>требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У.Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н.Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики</p>		
2	2.1. Трудовой потенциал общества	ПК-1	З.Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы	Комплект тестовых заданий №2 по теме "Трудовой потенциал общества"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла (максимальная оценка – 5

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У. Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н. Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики		баллов) (5)
3		ПК-1	З. Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности;	Контрольная работа по теме 2 "Трудовой потенциал общества"	правильно решенная задача №1 оценивается в 2 балла; правильно решенная задача №2 оценивается в

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У. Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н. Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики		3 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
4	2.2. Кадровое обеспечение предприятия	ПК-1	3. Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их	Групповое творческое задание по теме 3 "Кадровое обеспечение предприятия"	Групповое творческое задание: оценивается творческий подход, знание

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			<p>эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У. Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н. Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики</p>		<p>видов и показателей движения кадров, умение использовать междисциплинар ные связи, знание методов проведения социологических исследований и умение применять их на практике, владение методами разработки мероприятий по снижению текучести кадров (максимальная оценка – 5 баллов). (5)</p>
5		ПК-1	З. Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы	Контрольная работа по теме 3 "Кадровое обеспечение предприятия"	Правильно решенная задача 1 в ходе выполнения контрольной

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У. Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н. Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики		работы оценивается в 1 балл; правильно решенные задачи 2 и 3 оцениваются в 2 балла (максимальная оценка – 5 баллов). (5)
6	2.3. Определение потребности организации в кадрах	ПК-1	3. Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда	Кейс по теме 4 "Определение потребности организации в кадрах"	Правильно выполненное задание - до 5 баллов (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			<p>персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У. Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н. Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики</p>		
7		ПК-1	З. Знать базовые основы нормирования труда, организации и	Комплект тестовых заданий №3 по теме "Кадровое	Каждый правильный ответ на вопрос

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			<p>регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда</p> <p>У. Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда</p> <p>Н. Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективность; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики</p>	обеспечение предприятия"	<p>теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10)</p>
8		ПК-1	З. Знать базовые основы нормирования	Комплект тестовых заданий №4 по теме	Каждый правильный

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У. Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н. Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики	Определение потребности организации в кадрах"	ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов). (10)
9		ПК-1	З.Знать базовые	Контрольная работа	Правильно

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			<p>основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда</p> <p>У. Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда</p> <p>Н. Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективность; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики</p>	по теме 4 "Определение потребности организации в кадрах"	<p>выполненное задание №1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 3 балла; правильно выполненное задание №2 оценивается в 2 балла</p> <p>(максимальная оценка – 5 баллов). (5)</p>

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
10	3.1. Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	ПК-1	З.Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У.Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н.Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования	Кейс-стади	Оценивается умение анализировать динамику производительности труда, делать выводы и представлять результаты исследования - до 5 баллов (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			эргономики		
11		ПК-1	<p>З.Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда</p> <p>У.Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда</p> <p>Н.Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективность; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения</p>	Комплект тестовых заданий №5 по тема 5 "Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов). (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			требования эргономики		
12	3.2. Методы измерения производительности труда в России	ПК-1	З.Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У.Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н.Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и	Контрольная работа по темам 5 "Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг" и теме 6 "Методы измерения производительности труда в России"	Правильно выполненное задание №1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 2 балла; правильно выполненное задание №2 оценивается в 1 балл; правильно выполненное задание №3 оценивается в 2 балла (максимальная оценка – 5 баллов). (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			применения требования эргономики		
13	3.3. Факторы и резервы роста производительности труда	ПК-1	З.Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У.Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н.Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий	Комплект тестовых заданий №6 по темам 7 "Факторы и резервы роста производительности труда" и теме 8 "Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов). (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			труда персонала и применения требования эргономики		
14	3.4. Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом	ПК-1	З.Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У.Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н.Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения	Деловая игра	Оценивается творческий подход, знание методов и показателей измерения производительности труда, знание отечественных и зарубежных подходов к измерению / управлению производительностью труда и умение применять их на практике, умение использовать междисциплинарные связи, владение методами разработки мероприятий по повышению производительности труда, групповая сплоченность, активное участие в обсуждении и защите проекта всех членов микрогруппы (максимальная оценка – 5 баллов). (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики		
15		ПК-1	З.Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У.Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н.Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками	Контрольная работа по темам 7 7 "Факторы и резервы роста производительности труда" и теме 8 "Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом"	Правильно выполненное задание №1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 3 балла; правильно выполненное задание №2 оценивается в 2 балла (максимальная оценка – 5 баллов). (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики		
16	4.1. Экономическая сущность зарботной платы	ПК-1	З.Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда У.Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда Н.Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть	Комплект тестовых заданий №7 по теме 9 "Экономическая сущность заработной платы"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла (максимальная оценка – 5 баллов). (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики		
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 31.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Тест 20 вопросов, за каждый правильный ответ - 2 балла.

Компетенция: ПК-1 Способен разрабатывать системы организации и регламентации труда персонала, нормы труда с учетом требований эргономики и безопасности труда, применять их при решении профессиональных задач и оценивать их эффективность; выявлять резервы производительности труда и разрабатывать мероприятия по ее повышению

Знание: Знать базовые основы нормирования труда, организации и регламентации труда персонала и способы оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда

1. Баланс трудовых ресурсов
2. Движение кадров на предприятии: виды и показатели
3. Источники и формы обеспечения предприятия кадрами
4. Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь («рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и др.)
5. Материально-технические факторы роста производительности труда
6. Методы расчета численности рабочих
7. Натуральный метод измерения производительности труда и сфера его применения
8. Общее понятие производительности. Производительность и результативность
9. Определение потребности предприятия в специалистах
10. Организационные факторы роста производительности труда
11. Показатели производительности труда в России
12. Показатели численности и состава работников предприятия
13. Понятие «труд». Труд как основа жизнедеятельности общества. Общие трудовые категории

14. Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда
15. Профессионально-квалификационная структура кадров. Профессиональный клиринг
16. Социально-экономические факторы роста производительности труда
17. Стоимостной метод измерения производительности труда и его разновидности
18. Структура и методика расчета баланса рабочего времени
19. Структура трудового потенциала, уровни управления. Воспроизводство трудового потенциала общества
20. Сущность и классификации условий и факторов роста производительности труда
21. Трудовой метод измерения производительности труда и его особенности
22. Формирование государственной политики в сфере труда в России. Управление трудом. Структура органов по труду в РФ. Международная организация труда (МОТ), ее цели и задачи
23. Функциональная структура кадров предприятия
24. Экономика труда как наука. Законы экономики труда

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Правильно решенная задача - 30 баллов, написана правильная формула для решения - 5 баллов, есть решение, но расчеты неверны - 20 баллов..

Компетенция: ПК-1 Способен разрабатывать системы организации и регламентации труда персонала, нормы труда с учетом требований эргономики и безопасности труда, применять их при решении профессиональных задач и оценивать их эффективность; выявлять резервы производительности труда и разрабатывать мероприятия по ее повышению

Умение: Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда

Задача № 1. Задача на определение коэффициента постоянства кадров вар.1

Задача № 2. Задача на определение коэффициента постоянства кадров вар.2

Задача № 3. Задача на определение плановой численности ППП вар.1

Задача № 4. Задача на определение плановой численности ППП вар.2

Задача № 5. Задача на расчет количественной составляющей трудового потенциала вар.1

Задача № 6. Задача на расчет количественной составляющей трудового потенциала вар.2

Задача № 7. Задача на расчет показателей движения кадров при составлении кадровой отчетности вар.1

Задача № 8. Задача на расчет показателей движения кадров при составлении кадровой отчетности вар.2

Задача № 9. Задача на расчет процента выполнения норм вар.1

Задача № 10. Задача на расчет процента выполнения норм вар.2

Задача № 11. Задача на расчет среднесписочной численности при составлении кадровой отчетности вар.1

Задача № 12. Задача на расчет среднесписочной численности при составлении кадровой отчетности вар.2

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Правильно выполненное задание.

Компетенция: ПК-1 Способен разрабатывать системы организации и регламентации труда персонала, нормы труда с учетом требований эргономики и безопасности труда, применять их при решении профессиональных задач и оценивать их эффективность; выявлять резервы производительности труда и разрабатывать мероприятия по ее повышению

Навык: Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности; навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики

Задание № 1. Задание на анализ влияния на производительность труда работников системы материального стимулирования

Задание № 2. Задание на анализ динамики объемов производства и средств на оплату труда

Задание № 3. Задание на определение ошибок менеджеров при оценке результатов труда

Задание № 4. Задание на определение плановой численности рабочих-сдельщиков

Задание № 5. Задание на разработку системы измерения результативности ремонтной службы

Задание № 6. Задание на расчет номинального фонда рабочего времени

Задание № 7. Задание на расчет показателей движения кадров для составления кадровой отчетности

Задание № 8. Задание на расчет среднесписочной численности работников за месяц для составления кадровой отчетности

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)	Направление - 38.03.03 Управление персоналом Профиль - Управление персоналом Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами Дисциплина - Экономика труда
---	---

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Задача на определение плановой численности ППП вар.2 (30 баллов).
3. Задание на расчет номинального фонда рабочего времени (30 баллов).

Составитель _____ Н.В. Балашова

Заведующий кафедрой _____ Е.Р. Метелева

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Лясников Н. В. Николай Васильевич, Дудин М. Н. Михаил Николаевич, Лясникова Ю. В. Юлия Владимировна Экономика и социология труда. допущено УМО по образованию в обл. менеджмента. учебное пособие для вузов/ Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Ю. В. Лясникова.- М.: КноРус, 2012.-274 с.

2. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Экономика труда. учеб. пособие/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-444 с.
3. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда. учеб. для бакалавров. рек. УМО по образованию в обл. нац. экономики. 2-е изд., перераб. и доп./ Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко.- М.: Юрайт, 2013.-423 с.
4. Рофе А. И. Александр Иосифович Экономика труда. учебник для вузов. рек. УМО вузов России по образованию в обл. нац. экономики и экономики труда. 2-е изд., стер./ А. И. Рофе.- М.: КноРус, 2014.-392 с.
5. Складская В. А. Экономика труда/ В.А. Складская.- Москва: Дашков и Ко, 2015.- 304 с.
6. Валько, Д. В. Экономика труда : учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81503.html> (дата обращения: 01.06.2021)
7. Козлова, Е. И. Экономика труда. Ч.2 : учебное пособие / Е. И. Козлова, О. В. Титова. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 73 с. — ISBN 978-5-88247-892-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101459.html> (дата обращения: 01.06.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
8. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христюкова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>

б) дополнительная литература:

1. Синк Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение.- М.: Прогресс, 1989.-528 с.
2. Горелов Н. А., Винокуров М. А. Экономика труда. учеб./ Н. А. Горелов, под ред. М. А. Винокурова.- СПб: Питер, 2004.-656с.
3. Остапенко Ю. М. Экономика труда. учеб. пособие для вузов. допущено М-вом образования и науки РФ. 2-е изд., перераб. и доп./ Ю. М. Остапенко.- М.: ИНФРА-М, 2007.-271 с.
4. Алиев А. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда. учеб. для бакалавров/ А. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина.- М.: Юрайт, 2013.-671 с.
5. Одегов Ю.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — Электрон. текстовые данные. — М. : Волтерс Клувер, 2011. — 800 с. — 978-5-466-00672-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16813.html>
6. Складская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Складская. — Москва : Дашков и К, 2018. — 304 с. — ISBN 978-5-394-02340-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85636.html> (дата обращения: 01.06.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
7. Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 310 с. — ISBN 978-5-394-03496-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85488.html> (дата обращения: 01.06.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- Учебники онлайн, адрес доступа: <http://uchebnik-online.com/>. доступ неограниченный
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikon.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <http://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области психологии управления, социологии, экономической теории, основ теории управления, статистики, экономики организации.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- подготовка к семинарам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

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

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

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

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий