


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ИЭиБ
от « 22 » июня 2023 г., протокол № 09 / 261
Председатель:  И.Б.Романова
« 22 » июня 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Экономика труда
Факультет	Управления
Наименование кафедры	Экономики и предпринимательства (ЭиП)
Курс	3

Направление: 38.03.01 «Экономика» (степень – бакалавр)
 Направленность (профиль): «Экономика предпринимательства»
 Форма обучения: очно-заочная

Дата введения в учебный процесс УлГУ: « 01 » сентября 2023 г.



Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № ___ от ___ 20__ г.


Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № ___ от ___ 20__ г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № ___ от ___ 20__ г.

Сведения о разработчиках:

ФИО	Кафедра	должность, ученая степень, звание
Лапочкина С.В.	ЭиП	доцент, к.э.н., доцент

СОГЛАСОВАНО	СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой, реализующей дисциплину кафедра ЭиП	Заведующий выпускающей кафедрой кафедра ЭиП
 /Е.В. Рожкова / Подпись ФИО « 22 » июня 2023 г.	 /Е.В. Рожкова / Подпись ФИО « 22 » июня 2023 г.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов необходимых теоретических знаний и практических навыков по найму и управлению персоналом при создании собственного предпринимательского дела.

Основными задачами дисциплины являются:

- усвоение понятий теории экономики в сфере оплаты труда и материального стимулирования на предприятии управления персоналом
- изучение методов обоснования управленческих решений в сфере оплаты труда и материального стимулирования на предприятии управления персоналом
- развитие навыков по технологии управления персоналом в сфере оплаты труда и материального стимулирования на предприятии управления персоналом ;
- совершенствование навыков внедрения методик диагностики потенциала персонала для оплаты труда и материального стимулирования на предприятии управления персоналом.


2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

«Экономика труда» – относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.11). Студент должен до начала ее изучения должен иметь представление о том, на каких участках своей будущей профессиональной деятельности он сможет использовать полученные знания в рамках компетенций, обусловленных спецификой его предстоящей работы.

Дисциплина «Экономика труда» является предшествующей дисциплинам / практикам и способствует дальнейшему формированию компетенции ПК-6: Управление персоналом, Технологическая (проектно-технологическая) практика, Преддипломная практика, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСНОВЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
ПК6 Способен управлять системой оплаты труда и материального стимулирования на предприятии	Знать: Нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда; Порядок и методология установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда, Формы системы оплаты и материального стимулирования труда Уметь: Разрабатывать базовые параметры тарифных систем, схемы должностных окладов, системы дифференциации оплаты труда в зависимости от специфики труда, характера и сложности выполняемых работ (трудовых функций)

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

	<p>Формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально квалификационной структуры персонала</p> <p>Владеть: Навыками дифференциации видов работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности (ценности) труда и установленных требований к квалификации (уровня компетенций); навыками разработки параметров единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов</p>
--	---


4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) – 4

4.2. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения – очно-заочная)	
	всего по плану	в т.ч. по семестрам
		5
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	26	26
лекции	8	8
практические и семинарские занятия	18	18
Самостоятельная работа	82	82
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы	тестирование, реферат	тестирование, реферат
Курсовая работа	нет	нет
Вид промежуточного контроля: экзамен	36	36
Всего часов по дисциплине	144	144

* В случае необходимости использования в учебном процессе частично/исключительно дистанционных образовательных технологий, в таблице через слеш указывается количество часов работы ППС с обучающимися для проведения занятий в дистанционном формате с применением электронного обучения.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

4.3. Распределение часов по темам и видам учебной работы:

Форма обучения: очно-заочная

Название разделов и тем	Всего/ в том числе интерактивных	Виды учебных занятий				Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия		Самостоятельная работа		
		лекции/ в том числе интерактивных	практические занятия, семинар/ в том числе интерактивных			
Тема 1. Показатели диагностики эффективности труда	26	2	4	20	тестирование	
Тема 2. Организация найма и трудовых перемещений	26	2	4	20	тестирование	
Тема 3 Формирование системы стимулирования сотрудников	29	2	4	21	тестирование	
Тема 4. Сплоченность и управление психологическим климатом коллектива.	27	2	6	21	тестирование	
Экзамен	36					
Итого:	144	8	18	82		

5. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции с использованием презентаций, видеоэкскурсии; практические и семинарские занятия, в том числе с использованием интерактивных форм (деловых игр и дискуссий).

При организации самостоятельной работы используются следующие образовательные технологии: работа с учебными материалом, в том числе с электронными учебными пособиями, компьютеризированными тестами, использование Интернет-ресурсов.

Тема 1. Показатели экономической диагностики эффективности труда.

Показатель производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.

Тема 2. Организации найма и трудовых перемещений.


Организация найма. Источники информации о сотруднике. Модель рабочего места, обеспечение безопасности при найме сотрудника. Предотвращение угроз при модели замещения вакантных мест с внутренним источником. Предотвращение угроз при модели замещения вакантных мест с внешним источников. Предотвращение формирования закрытых групп.

Тема 3. Формирование системы стимулирования сотрудников

Формирование системы стимулирования сотрудников с учетом обеспечения кадровой безопасности. Требования, предъявляемые к системе стимулирования при обеспечении кадровой безопасности. Соответствие набора стимулов структуре мотивов сотрудника. Теории мотивации. Классификация стимулов.

Тема 4. Сплоченность и управление психологическим климатом коллектива.

Обеспечение высокого уровня лояльности сотрудника к организации. Управление психо-

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

логическим климатов коллектива. Обеспечение социальной сплоченности. Управление конфликтом.

6. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Занятие 1. (форма проведения – практическое занятие)

Проведение фотографии рабочего дня. Расчет нормы времени. Формирование баланса рабочего времени.

Тема 2. Занятие 2. (форма проведения – дискуссия)

Трудовое перемещение как важнейший элемент экономической системы. Классификация трудовых перемещений. Понятие трудовой карьеры. Современное движение кадров в России.

Внутрифирменная мобильность. Влияние различных факторов на формирование различных групп и возможности трудового перемещения. Образование “закрытых” групп. Причины и следствия. Разбор кейса по трудовым перемещениям. Сущность и структура трудовой адаптации. Вида трудовой адаптации. Ее этапы. Управление трудовой адаптацией. Объективные и субъективные показатели уровня адаптации работников. Личностные и производственные факторы трудовой адаптации. Меры по адаптации к труду новых членов коллектива.

Тема 3. Занятие 3. (форма проведения – практическое деловая игра).

Глубинные источники мотивации трудового поведения - потребности. Их классификации. Закон возвышения потребностей. Проблемы, связанные с возникновением и удовлетворением потребностей. Ценности и ценностные ориентации. Их виды. Ценности и идеалы общества, их влияние на формирование индивидуальных ценностей. Структура мотивов трудового поведения. Мотивы основной занятости. Шкала мотивации и краткая характеристика групп работников, которым присуща та или иная ступень шкалы. Мотивы дополнительной занятости. Мотивы смены работы. Специфика стимулирования труда при соблюдении условия экономической безопасности. Внешние побуждения и элементы трудовой ситуации. Сущность процесса стимулирования труда. Необходимость соответствия структуры стимулов структуре мотивов. Функции стимулирования. Направленность стимулов в отрицательную или положительную сторону. Классификация стимулов в соответствии с субъектами интересов. Классификация стимулов по потребностям. Заработная плата как основной стимул к труду. Системы оплаты труда (тарифная и бестарифная). Основные формы оплаты труда. Возможности использования коллективного премирования через систему участия в прибылях.

Тема 4. Занятие 4 Управление лояльностью. Обеспечение психологического климата. Обеспечение сплоченности. (форма проведения – практическое деловая игра).


Сущность конфликта Причины его возникновения. Положительные и отрицательные последствия конфликта. Возможность устранения конфликта. Урегулирование конфликта непосредственно самим коллективом или представителями управления трудовым коллективом. Урегулирование конфликта, предусматривающее вмешательство третьей стороны (судебное решение, арбитраж, примирение и посредничество). Возможности использования конфликта для достижения определенных целей. Разбор кейса.

7. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ

По данной дисциплине лабораторные работы не предусмотрены.

8. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ


1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория
2. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория
3. Социально-трудовые отношения

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

4. Социально-экономическая сущность занятости
5. Рынок труда и его регулирование
6. Социальное партнерство
7. Качество рабочей силы
8. Производительность труда
9. Организация труда
10. Нормирование труда
11. Международный опыт регулирования трудовых отношений
12. Организация оплаты труда на предприятии
13. Вознаграждение за труд, социальные гарантии
14. Понятие о труде
15. Трудовой конфликт
16. Типы рыночных структур на рынках труда
17. Трудовая мобильность
18. Составные части процесса труда, его формы. Труд как фактор производства
19. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда
20. Государственная политика в области занятости
21. Понятия организации труда и ее места в системе организации производства
22. Организация оплаты труда на макроуровне
23. Планирование труда на предприятии
24. Организация рабочих мест

9. ВОПРОСЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА

1. Цели и задачи экономических отношений в сфере экономики труда
2. Субъекты и объекты экономических отношений с сфере экономики труда.
3. Факторы и резервы роста производительности труда.
4. Резервы роста производительности труда
5. Источники исходной информации для найма сотрудника в организацию.
6. Источники информации для трудовой ротации.
7. Сущность и цели разработки профиля рабочего места.
8. Содержание профиля рабочего места.
9. Явление «Профессиональное выгорание».
10. Методы его предотвращения явления «Профессионального выгорания».
11. Цель расчета показателя оптимальной численности персонала.
12. Формула расчета оптимальной численности персонала
13. Показатель нормы времени.
14. Расчет оптимальной профессиональной нагрузки сотрудника при использовании нормы времени.
15. Хронометраж, как инструмент расчета показателя оптимальной численности.
16. Этапы проведения хронометража.
17. Фотография рабочего дня, как инструмент обеспечения эффективности экономических процессов в сфере труда.
18. Методика проведения фотографии рабочего дня.
19. Сущность оценки эффективности труда сотрудника организации.
20. Показатели оценки эффективности труда сотрудника организации
21. Факторы снижения численности персонала.
22. Резервы снижения численности персонала.
23. Сущность и содержание процесса профессиональной ротацией.


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

24. Модели трудового перемещения с внутренним источником замещения
25. Модели трудового перемещения с внешним источником замещения.
26. Сущность профессиональной адаптации.
27. Структура адаптации.
28. Факторы ускорения адаптации.
29. Организация стимулирования сотрудника организации.
30. Управление конфликтом в организации.

10. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Форма обучения: очно-заочная

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы	Объем в часах	Форма контроля
1. Показатели диагностики эффективности труда	Проработка учебного материала, написание реферата, подготовка к экзамену	20	реферат, экзамен
Тема 2. Организация найма и трудовых перемещений	Проработка учебного материала, написание реферата, решение задач, подготовка к экзамену	20	реферат, проверка решения задач, обсуждение кейса, экзамен
Тема 3 Формирование системы стимулирования сотрудников	Проработка учебного материала, написание реферата, решение задач, подготовка к экзамену	21	реферат, проверка решения задач, экзамен
Тема 4. Сплоченность и управление психологическим климатом коллектива.	Проработка учебного материала, написание реферата, решение задач, подготовка к экзамену	21	реферат, проверка решения задач, экзамен

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

а) Список рекомендуемой литературы

основная литература

1. Экономика труда : Учебник для вузов / под общ. ред. Симоновой М.В. - Москва : Юрайт, 2021. - 259 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/473101>
2. Щипанова, Д. Г. Экономика труда : учебное пособие / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2014. — 192 с. — ISBN 978-5-98079-961-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/39704.html>

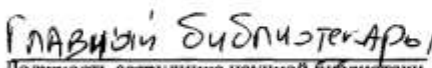
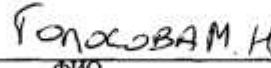

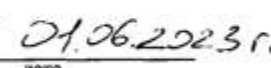
дополнительная литература

3. Одегов Ю. Г. Экономика труда : Учебник и практикум для вузов / Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2021. - 387 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/468699>
4. Меньшикова, О. И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы : учебное пособие и практикум / О. И. Меньшикова. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — ISBN 978-5-906912-67-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74748.html>
5. Лапочкина Светлана Вячеславовна. Экономика и социология труда : электронный учебный курс. - Ульяновск : УлГУ, 2016. - URL: <https://portal.ulsu.ru/course/view.php?id=94712> . - Режим доступа: Портал ЭИОС УлГУ. - Текст : электронный.

учебно-методическая

1. Лапочкина С. В. Методические указания для самостоятельной работы студентов по дисциплине "Экономика труда" для студентов бакалавриата по направлению 38.03.01 "Экономика" всех форм обучения / УлГУ, ИЭиБ. - 2019. - Загл. с экрана. - Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 544 КБ). - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/2128>. - Режим доступа: ЭБС УлГУ. - Текст : электронный.


Согласовано:

Должность сотрудника научной библиотеки ФИО подпись дата

б) Программное обеспечение:

- Операционная система Windows;
- Пакет офисных программ Microsoft Office.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма А	
Ф - Рабочая программа дисциплины		

12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду.

13. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

В случае необходимости использования в учебном процессе частично / исключительно дистанционных образовательных технологий, организация работы ППС с обучающимися с ОВЗ и инвалидами предусматривается в электронной информационно-образовательной среде с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Разработчик



доцент Лапочкина С.В.