

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Фойгель Е.И.



29.05.2026г.

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

Курс	3
Семестр	31
Лекции (час)	28
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	28
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	88
Курсовая работа (час)	
Всего часов	144
Зачет (семестр)	
Экзамен (семестр)	31

Иркутск 2026

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

Автор И.Г. Носырева

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

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
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	28
Практические (сем, лаб.) занятия	28
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	88
Всего часов	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

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной 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	6	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	2	4	10		Кейс по теме 4 "Определение потребности организации в кадрах". Комплект тестовых заданий №3 по теме "Кадровое"

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							обеспечение предприятия". Комплект тестовых заданий №4 по теме 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	2	4	10		Кейс-стади. Комплект тестовых заданий №5 по тема 5 "Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг"
3.2	Методы измерения производительности труда в России	31	2	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"

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							производительности труда" и теме 8 "Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом"
4.1	Экономическая сущность заработной платы	31	4	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	Понятие «труд». Особенности труда как вида деятельности. Функции труда в обществе. Общие трудовые категории: содержание труда, характер труда, разделение труда, кооперация труда, отчуждение труда. 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. 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. Структура органов по труду: международный уровень, федеральный уровень, региональный уровень, уровень организации
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	Баланс трудовых ресурсов. Международная система

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	общества и организации	классификации состава населения (по методологии МОТ). Ресурсная и распределительная части баланса трудовых ресурсов. Информационное обеспечение разработки баланса трудовых ресурсов и расчет показателей.
5	Кадровое обеспечение предприятия	<p>Составляющие и задачи кадрового обеспечения. Понятие и классификация трудовых функций. Функциональная структура кадров предприятия.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
6	Кадровое обеспечение предприятия	<p>Источники и формы обеспечения предприятия кадрами. Внутренний и внешний найм, их достоинства, недостатки и применение.</p> <p>Понятия профессии, специальности, квалификации.</p> <p>Документы, содержащие перечень профессий и должностей.</p> <p>Профессионально-квалификационная структура кадров.</p> <p>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.</p>
7	Трудовой потенциал общества и организации	<p>Понятие баланса рабочего времени. Цели составления баланса рабочего времени. Структура и методика расчета баланса рабочего времени.</p> <p>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.</p> <p>Определение потребности предприятия в специалистах: планирование по штатному расписанию, расчет по формуле Розенкранца, метод расчета по нормативам численности, метод экспертных оценок</p>

№ 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>
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 уровне народного хозяйства и на уровне предприятия.</p> <p>Действие организационных факторов в период российских реформ.</p> <p>Социально-экономические факторы роста производительности труда и их особенности. Реализация социально-экономических</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		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	Заработная плата	Заработная плата как экономическая категория. Механизм формирования заработной платы в рыночной экономике. Функции заработной платы. Минимальный уровень оплаты труда (МРОТ): сущность, функции, способы установления.
14	Заработная плата	Бюджет прожиточного минимума как социальный норматив. Методика расчета прожиточного минимума

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1.1	Экономика труда в системе общественных наук. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Экономика труда с позиций зарубежного подхода и подходов отечественных авторов. 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. Формирование государственной экономической политики в сфере труда в России. Основные направления государственной политики в сфере труда. Управление трудом: понятие, типы, методы, формы. Структура органов по труду на международном уровне, федеральном, региональном и на уровне организации
2.1	Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь.

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<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 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</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>рабочих мест и показателей движения кадров.</p> <p>Понятие профессионального клиринга. Знакомство с методикой проведения анализа соответствия профессионально-квалификационной структуры кадров структуре рабочих мест и расчета показателей: коэффициента соответствия работников выполняемой работе; среднего разряда рабочих и среднего разряда работ; уровня достаточности образования специалистов.</p> <p>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 в 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.</p> <p>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</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>единицах.</p> <p>Трудовой метод измерения производительности труда и его основные особенности. Достоинства и недостатки метода, сфера применения.</p> <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</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	счет действия различных факторов. Знакомство со ступенчатым методом расчета роста производительности труда, решение задач
3.4	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. 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
3.4	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. Метод Куросавы. Метод «Быстрая оценка производительности». Нормативный метод измерения производительности. Измерение производительности труда в сфере услуг. Производительность труда «белых воротничков»
4.1	Экономическая сущность заработной платы. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает рассмотрение методов установления МРОТ. Проведение сравнительного анализа понятия «зарплата» в трактовке различных авторов. Механизм формирования заработной платы в рыночной экономике. Закрепление знаний о функциях заработной платы. Минимальный уровень оплаты труда (МРОТ): сущность, функции, способы установления

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: (3.1...3.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n)	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	Комплект тестовых заданий №1 по теме "Экономика труда в системе общественных наук"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5

№ 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)
			оценки их эффективности; базовые основы эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда		балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
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 эргономики и требования безопасности труда; знать методы оценки производительности труда и резервы производительности труда	Комплект тестовых заданий №2 по теме "Трудовой потенциал общества"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
3		ПК-1	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	Контрольная работа по теме 2 "Трудовой потенциал общества"	правильно решенная задача №1 оценивается в 2 балла; правильно решенная задача №2 оценивается в 3 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
4	2.2. Кадровое обеспечение предприятия	ПК-1	Н.Владеть навыками разработки систем организации и регламентации труда персонала, норм труда и оценки их эффективности;	Групповое творческое задание по теме 3 "Кадровое обеспечение предприятия"	Групповое творческое задание: оценивается творческий подход, знание видов и

№ 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 разработки мероприятий по повышению производительности труда; владеть навыками обеспечения безопасных условий труда персонала и применения требования эргономики		показателей движения кадров, умение использовать междисциплинарные 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)
5		ПК-1	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	Контрольная работа по теме 3 "Кадровое обеспечение предприятия"	Правильно решенная задача 1 в ходе выполнения контрольной 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	У. Уметь анализировать трудовые процессы и рабочие места, разрабатывать регламенты труда, обосновывать и рассчитывать нормы труда; обосновывать выбор мероприятий по обеспечению	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)
			безопасности труда и соблюдению требований эргономики; выявлять резервы производительности труда		
7		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	Комплект тестовых заданий №3 по теме "Кадровое обеспечение предприятия"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10)
8		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	Комплект тестовых заданий №4 по теме Определение потребности организации в кадрах"	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов). (10)
9		ПК-1	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	Контрольная работа по теме 4 "Определение потребности организации в кадрах"	Правильно выполненное задание №1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 3 балла; правильно выполненное задание №2 оценивается в 2 балла (максимальная

№ 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)
			требований эргономики; выявлять резервы производительности труда		оценка – 5 баллов). (5)
10	3.1. Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	ПК-1	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	Кейс-стади	Оценивается умение анализировать динамику производительности труда, делать выводы и представлять результаты исследования - до 5 баллов (5)
11		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	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)
12	3.2. Методы измерения производительности труда в России	ПК-1	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 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

№ 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		задание №3 оценивается в 2 балла (максимальная оценка – 5 баллов). (5)
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	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)
14	3.4. Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом	ПК-1	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	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 междисциплинар ные связи, владение методами разработки мероприятий по повышению производительности труда, групповая сплоченность,

№ 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)
					активное участие в обсуждении и защите проекта всех членов микрогруппы (максимальная оценка – 5 баллов). (5)
15		ПК-1	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	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)
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	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)
				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 _____ И.Г. Носырева

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

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. Складаревская В. А. Экономика труда/ В.А. Складаревская.- Москва: Дашков и Ко, 2015.-304 с.
6. Мумладзе Р.Г., Быковская Н.В., Иванова Н.М. Экономика труда. учебное пособие. Электронный ресурс/ Р.Г. Мумладзе.- Москва: Русайнс, 2016.-188 с.
7. Яковенко Е.Г., Мостова В.Д., Христолюбова Н.Е. Экономика труда. учебное пособие. Электронный ресурс/ Н.Е. Христолюбова.- Москва: Юнити-Дана, 2017.-319 с.
8. Озерникова Т.Г., Носырева И.Г. Экономика труда.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.- 443 с.
9. [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> \(дата обращения: 01.06.2021\)](#)
10. [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

11. 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.grebennikov.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: <https://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