

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.02.2022 15:17:47
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СЕРВИСА»
(ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

Кафедра «Экономика и управление»

Рабочая учебная программа
по дисциплине «Экономика труда»
для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика»
направленности (профиля) «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Тольятти 2018

Рабочая учебная программа по дисциплине «Экономика труда» включена в основную профессиональную образовательную программу направления подготовки 38.03.01 «Экономика» направленности (профиля) «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» решением Президиума Ученого совета

Протокол № 4 от 28.06.2018 г.

Начальник учебно-методического отдела _____  _____ Н.М.Шемендюк
28.06.2018 г.

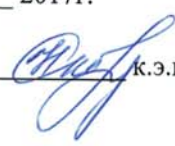
Рабочая учебная программа по дисциплине «Экономика труда» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом направления подготовки 38.03.01 «Экономика», утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 12 ноября 2015 года №1327.

Составили: д.э.н., проф., Кара А.Н., старший преподаватель Ветошко Г.В.

Согласовано Директор научной библиотеки _____  В.Н.Еремина

Согласовано Начальник управления информатизации _____  В.В.Обухов

Утверждена на заседании кафедры (разработчика) «Экономика и управление»
Протокол № 4 от «26» _____ 12 _____ 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчика) _____  к.э.н., доцент Скорниченко Н.Н.

Согласовано начальник учебно-методического отдела _____  Н.М.Шемендюк

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

1.1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является:

- систематизация знаний студентов по проблемам экономики персонала и достижений мировой и отечественной практики в сфере труда

1.2. В соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована образовательная программа указанной специальности и (или) направления подготовки, содержание дисциплины (модуля, междисциплинарного курса) позволит обучающимся решать следующие **профессиональные** задачи:

в расчетно-экономической деятельности:

- подготовка исходных данных для проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;

- проведение расчетов экономических и социально-экономических показателей на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;

в аналитической, научно-исследовательской деятельности:

- обработка массивов экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализ, оценка, интерпретация полученных результатов и обоснование выводов;

- анализ и интерпретация показателей, характеризующих социально-экономические процессы и явления на микро- и макро- уровне как в России, так и за рубежом;

- проведение статистических обследований, опросов, анкетирования и первичная обработка их результатов;

- участие в разработке проектных решений в области профессиональной деятельности, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ.

1.3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Наименование компетенции
1	2
ПК-2	способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-6	способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей

1.4. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» направленности (профиля) «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

№ п/п	Компетенции	Номер темы								
		1 этап					2 этап			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2	ПК-2		+	+	+	+		+		
3	ПК-6	+	+	+	+	+	+	+	+	+

1.5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Результаты освоения дисциплины	Технологии формирования компетенции по указанным результатам	Средства и технологии оценки по указанным результатам
1 этап		
Знает: ПК-2 Экономические показатели по труду; Постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие, методические и нормативные материалы по организации труда и заработной плате . ПК-6 Основные показатели статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	-лекции; -практические занятия;	-собеседование; -тестирование;
Умеет: ПК-2 Рассчитывать численность работающих ПК-6 Анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях	- самостоятельная работа; - выполнение индивидуальных и групповых заданий	-защита индивидуальных и групповых заданий
Имеет практический опыт: ПК-2 Применения типовых методик расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность предприятий и организаций ПК-6 Методического анализа данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях	- защита индивидуальных и групповых заданий	-защита индивидуальных и групповых заданий
2 этап		
Знает: ПК-2 Теоретические аспекты экономики и	-лекции; -практические	-собеседование; -тестирование;

организации производства; Методы определения численности работников; Порядок тарификации работ и рабочих и установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета премий. ПК-6 Методики анализа статистических данных и выявления тенденций изменения социально-экономических показателей	занятия;	
Умеет: ПК-2 Рассчитывать фонд заработной платы и численность работающих ПК-6 Выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей	- самостоятельная работа; - выполнение индивидуальных и групповых заданий	-защита индивидуальных и групповых заданий
Имеет практический опыт: ПК-2 Расчета фонда заработной платы по категориям персонала и квалификационным категориям; Определения на основе действующих положений размеры премий ПК-6 выявления тенденции изменения социально-экономических показателей	-защита индивидуальных и групповых заданий	-защита индивидуальных и групповых заданий

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана образовательной программы направления подготовки 38.03.01 «Экономика» направленности (профиля) «Бухгалтерский учет, анализ и аудит». Ее освоение осуществляется в 7 семестре студентами очной формы обучения, в 8 семестре – студентами заочной формы обучения.

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Код и наименование компетенции(й)
	Предшествующие дисциплины (практики)	
1	Экономика организации	ОПК-2, ОПК-3
2	Планирование профессиональной карьеры	ОК-7, ОПК-4
	Последующие дисциплины (практики)	
1	Преддипломная практика	ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-17, ПК-18, ПКВ-1, ПКВ-2

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

Распределение фонда времени по семестрам и видам занятий

Виды занятий	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Итого часов	<u>180</u> ч.	_____ ч.	<u>180</u> ч.
Зачетных единиц	<u>5</u> з.е.	_____ з.е.	<u>5</u> з.е.
Лекции (час)	32	-	8
Практические (семинарские) занятия (час)	42	-	10
Лабораторные работы (час)	-	-	
Самостоятельная работа (час)	79	-	153
Курсовой проект (работа) (+,-)	-	-	-
Контрольная работа (+,-)	-	-	-
Экзамен, семестр /час.	7семестр/27ч.	-	8семестр/9ч.
Зачет (дифференцированный зачет), семестр	-	-	-
Контрольная работа, семестр	-	-	-

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

4.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в академических часах)				Средства и технологии оценки
		Лекции, час	Практические (семинарские) занятия, час	Лабораторные работы, час	Самостоятельная работа, час	
1	Тема 1 Предмет экономики труда как научной дисциплины. Труд как основа жизнедеятельности общества Основное содержание Предметная область экономики труда. Природа и формы труда. Неоднородность труда – основа формирования социальных различий. Труд и его роль в развитии человека и общества. Виды труда. Классификация видов труда.	3/-/1	2/-/1	-/-/-	7/-/17	устный опрос по теме, тестирование
2	Тема 2 Организация труда на предприятии Основное содержание Сущность и виды организации труда. Задачи и принципы деятельности по	4/-/1	4/-/1	-/-/-	9/-/17	устный опрос по теме, тестирование

	совершенствованию организации труда. Направления научной организации труда и их содержание. Проектирование трудовых процессов и методы исследования затрат рабочего времени.					
3	Тема 3 Производительность и эффективность труда Основное содержание Понятие производительности и эффективности труда. Показатели измерения производительности труда. Факторы роста производительности труда. Понятие эффективности труда и её виды. Концепция эффективности труда. Резервы роста производительности и эффективности труда.	2/-/1	6/-/2	-/-/-	9/-/17	устный опрос по теме, самостоятельная работа
4	Тема 4 Система управления человеческими ресурсами Основное содержание Понятие и цели управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами и характеристика её основных элементов. Состав и структура персонала организации. Показатели состава и динамики персонала предприятия.	5/-/1	8/-/1	-/-/-	9/-/17	устный опрос по теме самостоятельная работа
5	Тема 5 Рынок труда и трудовые ресурсы Основное содержание Сущность, содержание, и структура рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Особенности российского рынка труда и факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда. Состояние и тенденции развития российского рынка труда. Трудовые ресурсы и их использование. Воспроизводство и формирование трудовых ресурсов. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов. Занятость населения и её социально-экономические характеристики. Показатели, оценивающие использование трудовых ресурсов. Государственная политика в области занятости. Регулирование рынка труда и деятельность службы занятости.	4/-/1	6/-/1	-/-/-	9/-/17	устный опрос по теме самостоятельная работа

6	Тема 6 Качество жизни и качество трудовой жизни Основное содержание Уровень и качество жизни: понятие, взаимосвязь, значение. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика. Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование. Денежные доходы населения. Их дифференциация, кривая Лоренца и коэффициент Джини. Проблема бедности и малообеспеченности в современном мире и России. Понятие качества трудовой жизни. Концепция качества трудовой жизни и показатели её характеризующие.	4/-/1	4/-/1	-/-/-	9/-/17	устный опрос по теме, самостоятельная работа
7	Тема 7 Система организации и оплаты труда Основное содержание Оплата труда и её основные функции. Нормативное регулирование организации труда и его оплаты. Рабочее время и его учёт. Системы и формы оплаты труда. Принципы и элементы организации оплаты труда на предприятии. Тарифная система оплаты труда: структура и назначение ее составляющих. Премирование работников. Применение доплат в системе оплаты труда. Структура доходов работающих.	2/-/1	2/-/1	-/-/-	9/-/17	устный опрос по теме, самостоятельная работа
8	Тема 8 Мотивы и стимулы трудового поведения Основное содержание Понятие мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Классификация потребностей и уровни их удовлетворения. Мотивационная модель и ее составляющие. Взаимосвязь потребностей и трудового потенциала человека. Структура мотивов трудового поведения. Современные методы мотивации труда. Структура мотивационного ядра и взаимосвязи элементов мотивационных процессов. Сущность стимулирования труда. Классификация стимулов к труду и пути улучшения мотивации трудовой	4/-/1	4/-/1	-/-/-	9/-/17	устный опрос по теме, самостоятельная работа

	деятельности.					
9	Тема 9 Социально-трудовые отношения в коллективе Основное содержание Сущность, субъекты и объекты социально-трудовых отношений. Принципы и типы социально-трудовых отношений. Удовлетворенность трудом и факторы ее определяющие. Классификация и характеристика основных типов социально – трудовых отношений. Проблема отчуждения труда и её последствия. Влияние социальных процессов на социально-трудовые отношения. Международные стандарты в регулировании социально – трудовых отношений и роль Международной организации труда.	4/-/-	6/-/1	-/-/-	9/-/17	устный опрос по теме, самостоятельная работа
	Промежуточная аттестация по дисциплине	32/8	42/10	-/-/-	79/153	Экзамен

4.2.Содержание практических (семинарских) занятий

№	Наименование темы практических (семинарских) занятий	Объем часов	Форма проведения
	7 семестр		
1	Занятие 1. «Предмет экономики труда как научной дисциплины. Труд, как основа жизнедеятельности общества»	2/-/1	Тестирование
2	Занятие 2. «Организация труда на предприятии»	4/-/1	Тестирование
3	Занятие 3. «Производительность и эффективность труда»	6/-/2	Тестирование
4	Занятие 4. «Система управления человеческими ресурсами»	8/-/1	Решение ситуационных задач
5	Занятие 5. «Рынок труда и трудовые ресурсы»	6/-/1	Решение ситуационных задач
6	Занятие 6. «Качество жизни и качество трудовой жизни»	4/-/1	Решение ситуационных задач
7	Занятие 7. «Система организации и оплаты труда»	2/-/1	Тестирование, решение задач
8	Занятие 8. «Мотивы и стимулы трудового поведения»	4/-/1	Тестирование
9	Занятие 9.«Социально-трудовые отношения в коллективе»	6/-/1	Тестирование
	Итого за 7 семестр	42/-/10	

4.3.Содержание лабораторных работ (при наличии в учебном плане)

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Технологическая карта самостоятельной работы студента

Код реализуемой компетенции	Вид деятельности студентов (задания на самостоятельную работу)	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов
ПК-2, ПК-6	Тематика рефератов	Реферат	Собеседование	31/-/51
ПК-2, ПК-6	Варианты индивидуальных заданий студентам (группе студентов) по вариантам	Индивидуальное задание	Письменная работа	24/-/51
ПК-2, ПК-6	Выполнение тестов самоконтроля	Компьютерный тест	Тест	24/-/51
Итого за 7 семестр				79/-/153

Рекомендуемая литература:1-10.

Содержание заданий для самостоятельной работы

Темы рефератов (письменных работ, эссе, докладов и т.п.)

- 1.Новые формы организации труда.
- 2.Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.
- 3.Производственная среда и её воздействие на организм и работоспособность человека.
- 4.Основные виды и формы занятости и показатели её характеризующие.
- 5.Международные стандарты учёта экономики труда.
6. Управление человеческими ресурсами: основные подходы.
- 7.Особенности и рычаги государственного регулирования доходов.
- 8.Анализ рынка труда региона.
- 9.Удовлетворенность трудом.
10. Аудит в сфере труда и занятости.
- 11.Социально-экономические аспекты трудовых отношений в учреждениях.
12. Проблемы бедности в России.
- 13.Хэдхантинг в современной рыночной экономике.
14. Обогащение труда как основное направление гуманизации условий труда.
15. Сравнительная характеристика типов общественной организации труда.
16. Действующая система управления трудом в обществе.
17. Экономические и социальные выгоды общества от роста образовательного уровня его граждан.
18. Образовательные сигналы на рынке труда.
- 19.Занятость граждан и сравнительная характеристика категорий занятых.
20. Государственная политика в области содействия занятости населения.
21. Проблемы и виды безработицы в России.
22. Программа содействия занятости безработным инвалидам.
23. Законодательство Российской Федерации о занятости населения.
24. Демографические проблемы занятости.

25. Особенности предложения труда в России.
26. Особенности спроса на труд в России.
27. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее.
28. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ.
29. Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия.
30. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.
31. Уровень жизни в России - исторический и региональный аспект.
32. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
33. Компенсационные различия в оплате труда в России: история и современность.
34. Зарубежный опыт регулирования социально – трудовых отношений.
35. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда

Письменные работы могут быть представлены в различных формах:

- реферат - письменный доклад или выступление по определённой теме, в котором собрана информация из одного или нескольких источников. Рефераты могут являться изложением содержания научной работы, художественной книги и т. п.

- эссе - прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

- аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;

- Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;

- Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;

- Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

- Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

- План - это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект;

- другое.

Вопросы (тест) для самоконтроля

1. Комплексное понятие, характеризующееся системой показателей, каждый из которых дает представление о какой либо одной стороне жизнедеятельности населения?

- А. качество жизни
- Б. уровень жизни
- В. качество трудовой жизни

2. Какой уровень жизни населения характеризует потребление благ на уровне сохранения работоспособности как нижней границы воспроизводства ресурсов для труда?

- А. достаток
- Б. нищета
- В. бедность
- Г. нормальный уровень

3. Какое утверждение является не верным?

- А. трудовой потенциал – это совокупная способность общества к труду
- Б. трудовой потенциал – это форма человеческого фактора производства
- В. трудовой потенциал – это масса населения страны, которая может трудиться

4. Кадровый потенциал характеризует

- А. эффективность функционирования трудового коллектива как системы и каждого работника в отдельности
- Б. обеспеченность организации работниками, обладающими познавательными способностями, профессиональными знаниями, умениями и навыками, необходимыми для ее эффективного функционирования
- В. качественные изменения в коллективе организации

5. Какая компетентность предполагает наличие коммуникационных и интеграционных способностей, умение поддерживать отношения, влиять, правильно воспринимать и интерпретировать чужие мысли, высказывать свое отношение к ним, вести беседы?

- А. ситуативная
- Б. социальная
- В. функциональная
- Г. интеллектуальная
- Д. экономическая

6. Какой статистический показатель характеризует индекс концентрации доходов населения, распределение совокупного дохода между группами населения?

- А. кривая Лоренса
- Б. децильный коэффициент
- В. кривая Джинни
- Г. коэффициент Джинни

7. Как изменится производительность труда, если затраты живого труда снижаются более низкими темпами, чем затраты общественного труда?

- А. увеличится
- Б. уменьшится
- В. останется без изменений

8. Абсолютная экономия затрат труда образуется в результате

- А. увеличения объема производства при неизменной численности работников
- Б. уменьшения численности работников, при неизменном объеме производства
- В. увеличения численности работников и при увеличении объема производства

9. Что такое рентабельность труда?

- А. отношение прибыли к затратам на оплату труда
- Б. отношение объема продукции к затратам на оплату труда
- В. отношение объема продукции к суммарным затратам на персонал

10. По характеру использования факторов резервы роста производительности труда подразделяют

- А. региональные, внутрипроизводственные
- Б. текущие, перспективные
- В. экстенсивные, интенсивные

11. Категория, с помощью которой характеризуют существенные обстоятельства жизни людей, определяющие полноту удовлетворения всего комплекса их потребностей, степень достоинства и свободы личности каждого человека

- А. качество жизни
- Б. уровень жизни
- В. качество трудовой жизни

12. Какое понятие используется для характеристики уровня развития и степени удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан?

- А. показатель жизни
- Б. уровень жизни
- В. классификация жизни
- Г. качество трудовой жизни

13. Трудовой потенциал работника включает в себя

- А. личностный потенциал, психофизиологический потенциал, квалификационный потенциал
- Б. квалификационный потенциал, личностный потенциал
- В. психофизиологический потенциал, личностный потенциал

14. Какой потенциал характеризуется эффективностью функционирования трудового коллектива как системы и каждого работника в отдельности и находит свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом

- А. профессиональный
- Б. кадровый
- В. квалификационный
- Г. организационный

15. Какой статистический показатель характеризует соотношение между средними значениями 10процентов наиболее обеспеченных и 10процентов наименее обеспеченных граждан?

- А. кривая Лоренса
- Б. децильный коэффициент
- В. кривая Джинни
- Г. коэффициент Джинни

16. Производительность труда будет падать, если отмечается следующее

- А. объем продукции растет при неизменяющихся затратах
- Б. объем продукции снижается быстрее, чем затраты на производство
- В. объем продукции остается без изменений, затраты снижаются

17. Как изменяется доля затрат живого труда в совокупных его затратах при росте производительности труда?

- А. увеличится
- Б. уменьшится
- В. останется без изменений

18. Соотношение прибыли к затратам на оплату труда определяет

- А. продуктивность труда
- Б. прибыльность
- В. эффективность труда
- Г. рентабельность труда

19. Что называется интенсивностью труда?

- А. затраты нервной и физической энергии работающего на единицу продукции или времени
- Б. объем выпущенной продукции в единицу времени
- В. количество времени, затраченное на производство одной единицы продукции

20. Методы измерения производительности труда

- А. натуральный, трудовой, вещественный
- Б. стоимостной, натуральный
- В. вещественный

21. В какой концепции больший акцент делается на стратегические аспекты развития трудового потенциала?

- А. управление человеческими ресурсами
- Б. управление персоналом
- В. анализ человеческих ресурсов

22. Что не является задачей управления человеческими ресурсами?

- А. формирование и развитие команды
- Б. совмещение трудового потенциала организации со стратегией к целям компании
- В. минимизация затрат на персонал
- Г. индивидуальный подход ко всем работникам

23. Что не относится к особенностям человеческого капитала?

- А. возможная передача кому-либо прав собственности на человеческий капитал
- Б. измерение человеческого капитала в зависимости от затрат принципиально не возможно с той же точностью, что и для оборудования
- В. затраты на образование связаны с уменьшением свободного времени, то есть с утратой одного из важнейших благ человека

24. К какой группе персонала относят работников, участвующих в процессе производства продукции, управляющих этим процессом и обслуживающих его?

- А. непроизводственный
- Б. промышленный
- В. производственный
- Г. непромышленный

25. Согласно международной практике бухгалтерского учета все расходы организации на рабочую силу подразделяются на

- А. прямые и косвенные
- Б. основные и дополнительные
- В. первоначальные и восстановительные

26. Что включают в себя прямые восстановительные издержки, связанные с уходом работника?

- А. выплаты по увольнению
- Б. потери, связанные со снижением производительности труда коллег
- В. издержки простоя

27. Какая компетенция характеризуется способностью работника качественно и безошибочно выполнять свои функции как в обычных, так и в экстремальных условиях, успешно осваивать новое и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям?

- А. функциональная
- Б. интеллектуальная
- В. социальная
- Г. профессиональная

28. На основе чего формируется спрос на рабочую силу на рынке труда?

- А. информации предприятий о необходимости рабочих мест
- Б. численности и профессионально-квалифицированной характеристике людей, желающих работать
- В. потребностей населения и его доходах

29. Выделите компоненты, которые не относятся к трудовому потенциалу

- А. возможность нормальных социальных контактов
- Б. рациональность поведения
- В. стремление к высокому положению в обществе

30. Что характеризует у каждого работника запас знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые позволяют получать доход личности и обществу?

- А. человеческий капитал
- Б. человеческое богатство
- В. человеческий потенциал
- Г. человеческие возможности

31. Какая классификация ИТР и служащих действует в настоящее время?

- А. руководители, служащие, технические исполнители
- Б. руководители, специалисты и другие служащие
- В. руководители, специалисты и собственно служащие

32. В чем выражается главная цель делегирования функций подчиненным?

- А. реализация системы адаптации к внешнему и внутреннему рынку труда
- Б. поддержание высокого уровня участия в управлении отдельных работников
- В. формирование культуры работы в «команде»

33. Восстановительные затраты на персонал -это

- А. затраты на замену работника на другого, способного выполнять те же функции
- Б. затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников
- В. фонд оплаты труда, выплаты и льготы из поощрительных фондов, затраты, связанные с поддержанием дееспособности рабочей силы, на медобслуживание, на социальную защиту и социальное страхование

34. Что называется рабочей силой?

- А. совокупность физических и интеллектуальных данных человека, которые могут быть применены в производстве
- Б. часть населения, имеющая образование и способная осуществлять трудовую деятельность
- В. часть населения, которая имеет возможность осуществлять трудовую деятельность

35. К затратам приобретения рабочей силы не относится издержки, связанные с

- А. набором персонала
- Б. оформлением на работу
- В. обучением на рабочем месте

36. Фонд оплаты труда, выплаты и льготы из поощрительных фондов, затраты, связанные с поддержанием дееспособности рабочей силы на медобслуживание, на социальную защиту и социальное страхование составляют затраты на
- А. производство рабочей силы
 - Б. распределение рабочей силы
 - В. потребление рабочей силы
37. Какая характеристика человека не относится к его организованности?
- А. аккуратность
 - Б. нравственность
 - В. бережливость
38. Затраты на потребление (использование) рабочей силы включают
- А. затраты, связанные с приобретением, обучением, развитием собственного персонала
 - Б. фонд оплаты труда, выплаты и льготы из поощрительных фондов, затраты, связанные с поддержанием дееспособности рабочей силы, на медобслуживание, на социальную защиту и социальное страхование
 - В. издержки, связанные с внутриорганизационным перемещением рабочей силы (перевод в другие отдаленные подразделения организации, привлечение работников со стороны)
39. Что не является задачей концепции анализа человеческих ресурсов?
- А. предоставить необходимую информацию для принятия решений в области управления персоналом руководству
 - Б. обеспечить менеджеров методами численного измерения стоимости человеческих ресурсов
 - В. мотивировать руководителей думать о людях как о затратах, которые можно минимизировать
40. Какого подхода в управлении персоналом не выделяется?
- А. рационалистический
 - Б. технократический
 - В. гуманистический

Индивидуальные (групповые) задания для самостоятельной работы

Письменное задание:

1. Разработать проект макетов объявлений по найму на работу конкретных специалистов (на выбор).
 2. Создать проект анкеты с критериями найма на работу рабочих, специалистов, руководителей.
 3. Как бы вы охарактеризовали роль рынков труда в регулировании занятости и безработицы? Какой уровень безработицы следует считать естественным, допустимым, социально опасным? Какие направления улучшения занятости и снижения безработицы Вам известны? Какие из них зависят от предпринимателей, а какие от наемных рабочих?
 4. Определите статус перечисленных ниже лиц, с точки зрения их отношения к группам:
 - I Занятые;
 - II Безработные;
 - III Невключенные в состав рабочей силы.
- а) Работник, уволенный с предприятия по сокращению штатов и ищущий новую работу.

- б) Работник, переведенный администрацией на режим неполного рабочего дня.
- в) Шахтер, который по состоянию здоровья больше не может работать.
- г) Уволенный рабочий, который в течении длительного времени не мог найти работу и прекратил ее поиски.
- д) Студент, который учится на дневном отделении университета.
- е) Продавщица, которая учится на вечернем отделении торгового техникума.
- ж) Домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей.
- з) Домашняя хозяйка, которая часть времени работает секретарем на телефоне.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Инновационные образовательные технологии

Вид образовательных технологий, средств передачи знаний, формирования умений и практического опыта	№ темы / тема лекции	№ практического (семинарского) занятия/наименование темы	№ лабораторной работы / цель
Разбор конкретных ситуаций	-	Занятие 7. «Система организации и оплаты труда»	-
Слайд-лекции	Тема 2 «Организация труда на предприятии»	-	-

В начале семестра студентам необходимо ознакомиться с технологической картой дисциплины, выяснить, какие результаты освоения дисциплины заявлены (знания, умения, практический опыт). Для успешного освоения дисциплины студентам необходимо выполнить задания, предусмотренные рабочей учебной программой дисциплины и пройти контрольные точки в сроки, указанные в технологической карте (раздел 11). От качества и полноты их выполнения будет зависеть уровень сформированности компетенции и оценка текущей успеваемости по дисциплине. По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации, если это предусмотрено технологической картой дисциплины. Списки учебных пособий, научных трудов, которые студентам следует прочесть и законспектировать, темы практических занятий и вопросы к ним, вопросы к экзамену (зачету) и другие необходимые материалы указаны в разработанном для данной дисциплины учебно-методическом комплексе.

Основной формой освоения дисциплины является контактная работа с преподавателем - лекции, практические занятия, лабораторные работы (при наличии в учебном плане), консультации (в том числе индивидуальные), в том числе проводимые с применением дистанционных технологий.

По дисциплине часть тем (разделов) изучается студентами самостоятельно. Самостоятельная работа предусматривает подготовку к аудиторным занятиям, выполнение заданий (письменных работ и др.) подготовку к промежуточной аттестации (экзамену).

На лекционных и практических (семинарских) занятиях вырабатываются навыки и умения обучающихся по применению полученных знаний в конкретных ситуациях, связанных с будущей профессиональной деятельностью. По окончании изучения дисциплины проводится промежуточная аттестация (экзамен).

Регулярное посещение аудиторных занятий не только способствует успешному овладению знаниями, но и помогает организовать время, т.к. все виды учебных занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Содержание заданий для практических занятий

Задания, задачи (ситуационные, расчетные и т.п.)

1. По дисциплине для проведения практических занятий разработано 47 задач, заданий

Тема 1 – практическое задание;

Тема 3 – 9 задач

Тема 4 – 18 задач

Тема 5 – 2 ситуационные задачи, 3- исследовательские работы

Тема 6 – 4 практических заданий

Тема 7 - 2 ситуационные задачи, 4 – творческих заданий

Тема 8 - 11 задач

Задачи (задания) представлены в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

Вопросы для обсуждения

1. Предметная область экономики труда.
2. Природа и формы труда. Неоднородность труда – основа формирования социальных различий.
3. Труд и его роль в развитии человека и общества.
4. Виды труда. Классификация видов труда.
5. Сущность и виды организации труда.
6. Задачи и принципы деятельности по совершенствованию организации труда.
7. Направления научной организации труда и их содержание.
8. Проектирование трудовых процессов и методы исследования затрат рабочего времени.
9. Понятие производительности и эффективности труда.
10. Показатели измерения производительности труда.
11. Факторы роста производительности труда.
12. Понятие эффективности труда и её виды.
13. Концепция эффективности труда.
14. Резервы роста производительности и эффективности труда.
15. Понятие и цели управления человеческими ресурсами.
16. Система управления человеческими ресурсами и характеристика её основных элементов.
17. Состав и структура персонала организации.
18. Показатели состава и динамики персонала предприятия.
19. Сущность, содержание, и структура рынка труда.
20. Механизм функционирования рынка труда.
21. Особенности российского рынка труда и факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда. Состояние и тенденции развития российского рынка труда.
22. Трудовые ресурсы и их использование.
23. Воспроизводство и формирование трудовых ресурсов.
24. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов.
25. Занятость населения и её социально-экономические характеристики.
26. Показатели, оценивающие использование трудовых ресурсов.
27. Государственная политика в области занятости.
28. Регулирование рынка труда и деятельность службы занятости.
29. Уровень и качество жизни: понятие, взаимосвязь, значение.
30. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика.
31. Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование.
32. Денежные доходы населения. Их дифференциация, кривая Лоренца и коэффициент Джини.
33. Проблема бедности и малообеспеченности в современном мире и России.

34. Понятие качества трудовой жизни.
35. Концепция качества трудовой жизни и показатели её характеризующие.
36. Оплата труда и её основные функции.
37. Нормативное регулирование организации труда и его оплаты.
38. Рабочее время и его учёт.
39. Системы и формы оплаты труда.
40. Принципы и элементы организации оплаты труда на предприятии.
41. Тарифная система оплаты труда: структура и назначение ее составляющих.
42. Премирование работников.
43. Применение доплат в системе оплаты труда.
44. Структура доходов работающих.
45. Понятие мотивации.
46. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
47. Классификация потребностей и уровни их удовлетворения.
48. Мотивационная модель и ее составляющие.
49. Взаимосвязь потребностей и трудового потенциала человека.
50. Структура мотивов трудового поведения.
51. Современные методы мотивации труда.
52. Структура мотивационного ядра и взаимосвязи элементов мотивационных процессов.
53. Сущность стимулирования труда.
54. Классификация стимулов к труду и пути улучшения мотивации трудовой деятельности.
55. Сущность, субъекты и объекты социально-трудовых отношений.
56. Принципы и типы социально-трудовых отношений.
57. Удовлетворенность трудом и факторы ее определяющие.
58. Классификация и характеристика основных типов социально – трудовых отношений.
59. Проблема отчуждения труда и её последствия.
60. Влияние социальных процессов на социально-трудовые отношения.
61. Международные стандарты в регулировании социально – трудовых отношений и роль международной организации труда.

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

6.2 Методические указания для выполнения контрольных работ (письменных работ) (при наличии)

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены.

6.3. Методические указания для выполнения курсовых работ (проектов)

Курсовая работа (проект) учебным планом не предусмотрена.

7. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (экзамен)

Фонды оценочных средств, позволяющие оценить уровень сформированности компетенций и результаты освоения дисциплины, представлены следующими компонентами:

Код оцениваемой компетенции (или ее части)	Тип контроля	Вид контроля	Количество элементов
ПК-2	текущий	1. Устный опрос 2. Выступление с докладами, рефератами 3. Выполнение практических заданий 4. Тестирование по темам курса	1. Блок 1. Вопросы: 1-7, 15-40 2. Блок 2. Темы докладов, рефератов: 1-16 3. Блок 3. Задания: 1-22 4. Блок 5. Вопросы: 1-60
ПК-6	текущий	1. Устный опрос 2. Выступление с докладами, рефератами 3. Выполнение практических заданий 4. Выполнение индивидуального задания по разработке бизнес-плана 5. Тестирование по темам курса	1. Блок 1. Вопросы: 8-14, 41-61. 2. Блок 2. Темы докладов, рефератов: 17-35 3. Блок 3. Задания: 23-40 4. Блок 4. 5. Блок 5. Вопросы: 61-142
ПК-2, ПК-6	промежуточный	тест	Блок 1. ФОС Вопросы 1-142

7.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Результаты освоения дисциплины	Оценочные средства
1 этап	
Знает: ПК-2 Экономические показатели по труду; Постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие, методические и нормативные материалы по организации труда и заработной платы ПК-6 Основные показатели статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	Блок 1. Вопросы 1-7 Блок 2. Темы докладов, рефератов: 1-16 Блок 5. Вопросы: 1-60 Блок 1. Вопросы 8-14
Умеет: ПК-2 Рассчитывать численность работающих ПК-6 Анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях	Блок 3. Задания 1-22 Блок 3. Задания: 23-40
Имеет практический опыт: ПК-2 Применения типовых методик расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность предприятий и	Блок 3. Задания 1-22

организаций ПК-6 Методического анализа данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях.	Блок 3. Задания: 23-40
2 этап	
Знает: ПК-2 Теоретические аспекты экономики и организации производства; Методы определения численности работников; Порядок тарификации работ и рабочих и установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета премий. ПК-6 Методики анализа статистических данных и выявления тенденций изменения социально-экономических показателей	Блок 1. ФОС Вопросы 15-40 Блок 2. Темы докладов, рефератов: 1-16 Блок 5. Вопросы: 1-60 Блок 1. Вопросы 41-61 Блок 2. Темы докладов, рефератов: 17-35 Блок 5. Вопросы: 61-142
Умеет: ПК-2 Рассчитывать фонд заработной платы и численность работающих ПК-6 Выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей	Блок 3. Задания 1-22 Блок 3. Задания: 23-40
Имеет практический опыт: ПК-2 Расчета фонда заработной платы по категориям персонала и квалификационным категориям; Определения на основе действующих положений размеры премий ПК-6 выявления тенденции изменения социально-экономических показателей	Блок 3. Задания 1-22 Блок 3. Задания: 23-40 Блок 4.

7.2. Методические рекомендации к определению процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Рабочая учебная программа дисциплины содержит следующие структурные элементы:

- перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (далее – задания). Задания по каждой компетенции, как правило, не должны повторяться.

Требования по формированию задания на оценку ЗНАНИЙ:

- обучающийся должен воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты;
- применяются средства оценивания компетенций: тестирование, вопросы по основным понятиям дисциплины и т.п.

Требования по формированию задания на оценку УМЕНИЙ:

- обучающийся должен решать типовые задачи (выполнять задания) на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения;
- применяются следующие средства оценивания компетенций: простые ситуационные задачи (задания) с коротким ответом или простым действием, упражнения, задания на соответствие или на установление правильной последовательности, эссе и другое.

Требования по формированию задания на оценку навыков и (или) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- обучающийся должен решать сложные задачи (выполнять задания) на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в определенных ситуациях;
- применяются средства оценивания компетенций: задания требующие многошаговых решений как в известной, так и в нестандартной ситуациях, задания, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, ситуационные задачи, проектная деятельность, задания расчетно-графического типа. Средства оценивания компетенций выбираются в соответствии с заявленными результатами обучения по дисциплине.

Процедура выставления оценки доводится до сведения обучающихся в течение месяца с начала изучения дисциплины путем ознакомления их с технологической картой дисциплины, которая является неотъемлемой частью рабочей учебной программы по дисциплине.

В результате оценивания компетенций на различных этапах их формирования по дисциплине студенту начисляются баллы по шкале, указанной в рабочей учебной программе по дисциплине.

7.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Успешность усвоения дисциплины характеризуется качественной оценкой на основе листа оценки сформированности компетенций, который является приложением к зачетно-экзаменационной ведомости при проведении промежуточной аттестации по дисциплине.

Критерии оценивания компетенций

Компетенция считается сформированной, если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний, использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 86 до 100, что соответствует *повышенному уровню* сформированности компетенции.

Компетенция считается сформированной, если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при

выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 61 до 85,9, что соответствует *пороговому уровню* сформированности компетенции.

Компетенция считается несформированной, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, не демонстрирует необходимых умений, доля невыполненных заданий, предусмотренных рабочей учебной программой составляет 55 %, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже 61, что соответствует *допороговому уровню*.

Шкала оценки уровня освоения дисциплины

Качественная оценка может быть выражена: в процентном отношении качества усвоения дисциплины, которая соответствует баллам, и переводится в уровневую шкалу и оценки «отлично» / 5, «хорошо» / 4, «удовлетворительно» / 3, «неудовлетворительно» / 2, «зачтено», «не зачтено». Преподаватель ведет письменный учет текущей успеваемости студента в соответствии с технологической картой по дисциплине.

Шкала оценки результатов освоения дисциплины, сформированности компетенций

Шкалы оценки уровня сформированности компетенции (й)		Шкала оценки уровня освоения дисциплины		
<i>Уровневая шкала оценки компетенций</i>	<i>100 балльная шкала, %</i>	<i>100 балльная шкала, %</i>	<i>5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл</i>	<i>недифференцированная оценка</i>
допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	не зачтено
пороговый	61-85,9	70-85,9	«хорошо» / 4	зачтено
		61-69,9	«удовлетворительно» / 3	зачтено
повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	зачтено

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Нормативно-правовая литература

1. Гражданский кодекс РФ. Часть первая [Электронный ресурс] : от 30.11.1994 № 51-ФЗ : (ред. от 05.12.2017) // Консультант Плюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
2. Налоговый кодекс РФ. Часть первая [Электронный ресурс] : от 31.07.1998 № 146-ФЗ : (ред. от 27.11.2017) // Консультант Плюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
3. Трудовой кодекс РФ. Часть третья [Электронный ресурс] : от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (ред. от 27.11.2017) // Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
4. О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс] : федер. закон от 19.04.1991 № 1032 - 1 : (ред. от 29.07.2017) // КонсультантПлюс.- Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

Основная литература

5. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс] : учеб. для вузов по направлениям подгот. 38.03.01 "Экономика", 38.03.02 "Менеджмент", 38.03.03 "Упр. персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / М. И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - Документ Bookread2. - М. : ИНФРА-М, 2016. - 379 с. : ил., табл. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526939>
6. Остапенко, Ю. М. Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие для вузов по направлению подгот. 38.03.01 "Экономика" / Ю. М. Остапенко ; Гос. ун-т упр. - 2-е изд., перераб. и доп. - Документ Bookread2. - М. : ИНФРА-М, 2015. - 271 с. : ил., табл. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=484520#>.

Дополнительная литература

7. Вешнякова, Т. С. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях сферы обслуживания [Текст] : учеб. пособие для вузов по специальности "Экономика и упр. на предприятиях сферы обслуживания" / Т. С. Вешнякова. - М. : Академия, 2006. - 219 с.
8. Генкин, Б. М. Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. для студентов вузов по направлению 38.03.01 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр") / Б. М. Генкин. - Документ Bookread2. - М. : Норма [и др.], 2014. - 352 с. - Библиогр.: с. 344-351. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=469892>.
9. Рынок труда [Текст] : учеб. для вузов по специальности "Экономика труда" / В. Н. Бобков [и др.] ; под общ. ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина ; Рос. Акад. Гос. Службы при Президенте РФ. - Изд. 3-е, перераб. и доп. - М. : Экзамен, 2007. - 479 с.
10. Учебно-методическое пособие по дисциплине "Экономика труда" [Электронный ресурс] : для студентов направления 38.03.01 "Экономика" / Поволж. гос. ун-т сервиса (ФГБОУ ВПО "ПВГУС"), Каф. "Экономика и упр." ; сост. Г. В. Ветошко. - Документ Adobe Acrobat. - Тольятти : ПВГУС, 2015. - 1,54 МБ, 117 с. - Режим доступа: <http://elib.tolgas.ru>.

Интернет-ресурсы

1. ВНИИ ТРУДА Минтруда России [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.vcot.info/>. - Загл. с экрана.
2. Гарант [Электронный ресурс] : информ. - правовой портал. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/>. - Загл. с экрана.
3. Издательский дом Гребенникова [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.grebennikov.ru. - Загл. с экрана.
4. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : официальный сайт компании «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>. - Загл. с экрана.
5. Человек и труд [Электронный ресурс] : журнал. - Режим доступа: <http://ores.su/ru/journals/chelovek-i-trud/>. - Загл. с экрана.
6. Экономическая библиотека онлайн [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.elobook.com/>. - Загл. с экрана.
7. Электронная библиотечная система Поволжского государственного университета сервиса [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elib.tolgas.ru/>. - Загл. с экрана.
8. Электронно-библиотечная система Znanium.com [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/>. - Загл. с экрана.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Краткая характеристика применяемого программного обеспечения

№ п/п	Программный продукт	Характеристика	Назначение при освоении дисциплины
1	Microsoft Office 2003/2007/2010	Офисное прикладное программное обеспечение	для оформления письменных индивидуальных и творческих заданий преподавателя; оформления курсовых работ и рефератов

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для проведения занятий лекционного типа используются специальные помещения - учебные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации.

Для проведения практических занятий (занятий семинарского типа), групповых и индивидуальных консультаций используются специальные помещения - учебные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Для текущего контроля и промежуточной аттестации используются специальные помещения - учебные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью, и (или) компьютерные классы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Для самостоятельной работы обучающихся используются специальные помещения - учебные аудитории для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

10.1. Материально-техническое обеспечение лабораторных работ

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

**Технологическая карта дисциплины «Экономика труда»
для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика» направленности (профиля) «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»**

преподаватель

сестр

уч.года

[illegible]

