

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

---

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)**

дисциплина

*Б1.В.01 Экономика труда*

часть, формируемая участниками образовательных отношений

---

Направление

*44.03.05*

код

*Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)*

наименование направления

Программа

*Экономика. Управление в сфере образования*

---

---

---

Форма обучения

**Очная**

---

Для поступивших на обучение в  
**2021 г.**

---

Стерлитамак 2022

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций**

<b>Формируемая компетенция (с указанием кода)</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Результаты обучения по дисциплине (модулю)</b>
ПК-2. Способен анализировать, обосновывать и выбирать решения	ПК-2.1. Владеет методами сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации бизнес-анализа	Обучающийся должен: знать методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации бизнес-анализа
	ПК-2.2. Выявляет, регистрирует, анализирует и классифицирует риски и разрабатывает комплекс мероприятий по их минимизации	Обучающийся должен: выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации
	ПК-2.3. Оценивает эффективность каждого варианта решения как соотношения между ожидаемым уровнем использования ресурсов и ожидаемой ценностью	Обучающийся должен: оценивать эффективность каждого варианта решения как соотношения между ожидаемым уровнем использования ресурсов и ожидаемой ценностью

**2. Цели и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Цели изучения дисциплины:

Целью освоения дисциплины «Экономика труда» является формирование у студентов системы универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций при освоении знаний и способов деятельности, связанных с экономическими процессами в трудовой деятельности в свете современных образовательных реформ, подготовка бакалавров к практической педагогической и управленческой деятельности в общеобразовательной школе, формирование теоретической базы знаний по формированию школьной образовательной системы на базе современных управленческих документов и теоретико-педагогических достижений.

Место и роль курса в учебном процессе определяется общей направленностью подготовки обучающихся на развитие инновационной компетентности и актуализацию личностного и интеллектуального потенциала.

Дисциплина «Экономика труда» относится к вариативной части блока, формируемого участниками образовательных отношений. Она находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с дисциплинами: "Экономика", "Охрана труда и кадровая безопасность", "Управление образовательной организацией".

Дисциплина реализуется в рамках вариативной части.

Дисциплина изучается на 2, 3 курсах в 4, 5 семестрах

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 7 зач. ед., 252 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Очная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	252
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	32
практических (семинарских)	64
другие формы контактной работы (ФКР)	1,4
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	34,8
зачет	
экзамен	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	119,8

Формы контроля	Семестры
зачет	4
экзамен	5

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

**4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
		Контактная работа с преподавателем			СР
		Лек	Пр/Сем	Лаб	
<b>1</b>	<b>Место экономики труда в общей системе экономического знания</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>48</b>
1.1	Социальная мобильность	2	6	0	6
1.2	Трудовая организация. Трудовой коллектив	2	4	0	6
1.3	Качество трудовой жизни. Трудовой потенциал общества. Население и трудовые ресурсы (безработные, занятые). Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия. Основные компоненты трудового потенциала предприятия	4	10	0	18
1.4	Трудовой потенциал личности	6	10	0	18
2.4	Аудит как форма диагностического исследования в социально-трудовой сфере	4	8	0	17,8
2.3	Экономические и социологические исследования в сфере труда	4	8	0	18
2.2	Организация оплаты и стимулирование труда	4	8	0	18

2.1	Научная организация труда	6	10	0	18
<b>2</b>	<b>Рынок труда</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>71,8</b>
	<b>Итого</b>	<b>32</b>	<b>64</b>	<b>0</b>	<b>119,8</b>

#### 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
<b>1</b>	<b>Место экономики труда в общей системе экономического знания</b>	
1.1	Социальная мобильность	
1.2	Трудовая организация. Трудовой коллектив	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные составляющие трудовой среды.</li> <li>2. Социальная роль.</li> <li>3. Ролевой конфликт и ролевое напряжение: причины возникновения и способы их разрешения.</li> <li>4. Функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая структуры трудовой организации.</li> </ol>
1.3	Качество трудовой жизни. Трудовой потенциал общества. Население и трудовые ресурсы (безработные, занятые). Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия. Основные компоненты трудового потенциала предприятия	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой потенциал общества.</li> <li>2. Население и трудовые ресурсы (безработные, занятые).</li> <li>3. Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия.</li> <li>4. Основные компоненты трудового потенциала предприятия.</li> </ol>
1.4	Трудовой потенциал личности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные компоненты трудового потенциала личности.</li> <li>2. Организация и аттестация рабочих мест.</li> <li>3. Условия труда, охрана и безопасность труда.</li> <li>4. Анализ и планирование трудовых показателей.</li> <li>5. Основы трудового поведения личности.</li> </ol>
2.4	Аудит как форма диагностического исследования в социально-трудовой сфере	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадровый аудит в системе управления персоналом организации.</li> <li>2. Практическая работа аудитора по персоналу</li> <li>3. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала.</li> </ol>

		<p>4. Аудит рабочих мест. Аудит найма, увольнений, вознаграждений.</p> <p>5. Аудит кадрового потенциала: цель, задачи, методы, основные этапы проведения</p> <p>6. Аудит организационной структуры: цель, задачи, основные этапы проведения.</p> <p>7. Аудит условий труда, безопасности и здоровья.</p>
2.3	Экономические и социологические исследования в сфере труда	<p>1. Цель и задачи экономических и социологических исследований на предприятиях и организациях.</p> <p>2. Программа социологического исследования.</p> <p>3. Выдвижение гипотез.</p> <p>4. Раздаточное анкетирование и экспертное интервью.</p> <p>5. Фотографии рабочего дня, нормы времени и обслуживания.</p>
2.2	Организация оплаты и стимулирование труда	<p>1. Сущность заработной платы.</p> <p>2. Тарифная система.</p> <p>3. Учет рабочего времени.</p> <p>4. Нормирование труда.</p> <p>5. Формы и системы оплаты труда.</p> <p>6. Единичные системы оплаты труда.</p> <p>7. Коллективные системы оплаты труда.</p>
2.1	Научная организация труда	<p>1. Основные задачи и функции научной организации труда.</p> <p>2. Особенности организации управленческого труда.</p> <p>3. Оценка социально-экономической эффективности организации труда.</p> <p>4. Показатели социально-экономической эффективности НОТ.</p>
<b>2</b>	<b>Рынок труда</b>	

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
<b>1</b>	<b>Место экономики труда в общей системе экономического знания</b>	
1.1	Социальная мобильность	

1.2	Трудовая организация. Трудовой коллектив	Основные составляющие трудовой среды. Социальная роль. Ролевой конфликт и ролевое напряжение: причины возникновения и способы их разрешения. Функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая структуры трудовой организации. Основные составляющие статусного профиля
1.3	Качество трудовой жизни. Трудовой потенциал общества. Население и трудовые ресурсы (безработные, занятые). Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия. Основные компоненты трудового потенциала предприятия	Трудовой потенциал общества. Население и трудовые ресурсы (безработные, занятые). Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия. Основные компоненты трудового потенциала предприятия
1.4	Трудовой потенциал личности	Основные компоненты трудового потенциала личности. Организация и аттестация рабочих мест. Условия труда, охрана и безопасность труда. Анализ и планирование трудовых показателей. Основы трудового поведения личности.
2.4	Аудит как форма диагностического исследования в социально-трудовой сфере	Кадровый аудит в системе управления персоналом организации. Практическая работа аудитора по персоналу. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Аудит рабочих мест. Аудит найма, увольнений, вознаграждений. Аудит кадрового потенциала: цель, задачи, методы, основные этапы проведения. Аудит организационной структуры: цель, задачи, основные этапы проведения. Аудит условий труда, безопасности и здоровья. Аудит работы служб управления персоналом.
2.3	Экономические и социологические исследования в сфере труда	Цель и задачи экономических и социологических исследований на предприятиях и организациях. Программа социологического исследования. Выдвижение гипотез. Раздаточное анкетирование и экспертное интервью. Фотографии рабочего дня, нормы времени и обслуживания.
2.2	Организация оплаты и стимулирование труда	Сущность заработной платы. Тарифная система. Учет рабочего времени. Нормирование труда. Формы и системы оплаты труда. Единичные системы оплаты труда. Коллективные системы оплаты труда.
2.1	Научная организация труда	Сущность понятия "Научная организация труда". Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и

		обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда.
<b>2</b>	<b>Рынок труда</b>	