

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

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



22.06.2020г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.В.4. Экономика труда

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	3	3
Семестр	31	31
Лекции (час)	28	8
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	28	8
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	124	164
Курсовая работа (час)		
Всего часов	180	180
Зачет (семестр)		
Экзамен (семестр)	31	31

Иркутск 2020

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

Авторы И.Г. Носырева, О.В. Ганаза

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

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2021

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2022

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	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-13	умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	З. Знать: основы формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника У. Уметь: идентифицировать элементы процессов формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника и оценивать их количественные и качественные характеристики Н. Владеть: навыками анализа показателей трудового потенциала организации, отдельного работника и способами управления трудовым потенциалом организации, отдельного работника

<p>ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>З. Знать: основные задачи и направления кадрового планирования У. Уметь: оценивать потребность организации в кадрах и выявлять проблемы кадрового планирования Н. Владеть: навыками оценки и планирования потребности в кадрах</p>
<p>ПК-13 умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников</p>	<p>З. Знать: основы кадровой статистики, правила составления кадровой отчетности У. Уметь: рассчитывать показатели кадровой статистики, оформлять кадровую отчетность Н. Владеть: навыками ведения кадровой статистики, составления кадровой отчетности</p>
<p>ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	<p>З. Знать: показатели по труду (в том числе производительности труда), и основы экономического обоснования мероприятий по их улучшению У. Уметь: рассчитывать показатели по труду (в том числе производительности труда) Н. Владеть: навыками анализа показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению в целях их практического применения</p>

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Вариативная часть.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Экономическая теория", "Основы теории управления", "Психология 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 5 зач. ед., 180 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	28	8
Практические (сем, лаб.) занятия	28	8
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	124	164
Всего часов	180	180

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

Заочная форма обучения

№ 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	1	0	16		Комплект тестовых заданий №1
2.1	Трудовой потенциал общества	31	1	1	24		Контрольная работа по теме 2
2.2	Кадровое обеспечение предприятия	31	2	2	26		Контрольная работа по теме 3
2.3	Определение потребности организации в кадрах	31	1	1	24		Комплект тестовых заданий №2. Кейс 1 по теме 4. Кейс 2 по теме 4. Контрольная работа по теме 4
3.1	Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	31	1	2	26		Комплект тестовых заданий №3 по темам 5, 6. Кейс-стади. Контрольная работа по теме 5
3.2	Методы измерения производительности труда в России	31	1	1	24		Контрольная работа по теме 6
3.3	Факторы и резервы роста производительности труда	31	1	1	24		Комплект тестовых заданий №4 по теме 7. Контрольная работа по теме 7

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	ИТОГО		8	8	164		

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Экономика труда в системе общественных наук	31	2	2	8		Комплект тестовых заданий №1
2.1	Трудовой потенциал общества	31	2	2	10		Комплект тестовых заданий №2. Контрольная работа по теме 2
2.2	Кадровое обеспечение предприятия	31	4	4	16		Комплект тестовых заданий №3. Групповое творческое задание по теме 3. Контрольная работа по теме 3
2.3	Определение потребности организации в кадрах	31	4	4	16		Комплект тестовых заданий №4. Кейс по теме 4. Контрольная работа по теме 4
3.1	Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	31	4	4	16		Комплект тестовых заданий №5 по темам 5, 6. Кейс-стади
3.2	Методы измерения производительности труда в России	31	4	2	16		Контрольная работа по темам 5, 6
3.3	Факторы и резервы роста производительности труда	31	4	4	16		Комплект тестовых заданий №6 по темам 7, 8
3.4	Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом	31	2	4	16		Деловая игра. Контрольная работа по темам 7, 8
4.1	Экономическая сущность заработной платы	31	2	2	10		Комплект тестовых заданий №7 по теме 9
	ИТОГО		28	28	124		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1.1.	Раздел 1. Введение в экономику труда	<p>Понятие «труд». Особенности труда как вида деятельности. Функции труда в обществе. Общие трудовые категории: содержание труда, характер труда, разделение труда, кооперация труда, отчуждение труда.</p> <p>Экономика труда как наука, специальность и учебная дисциплина. Трактовка предмета экономики труда за рубежом и в трудах отечественных авторов. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.</p> <p>Формирование государственной политики в сфере труда в России. Основные направления государственной политики в сфере труда. Управление трудом. Типы управления трудом. Методы управления трудом. Формы управления трудом. Структура органов по труду: международный уровень, федеральный уровень, региональный уровень, уровень организации</p>
2.1.	Раздел 2. Трудовой потенциал общества и организации	<p>Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь («рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и др.).</p> <p>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.</p> <p>Баланс трудовых ресурсов. Международная система классификации состава населения (по методологии МОТ). Ресурсная и распределительная части баланса трудовых ресурсов. Информационное обеспечение разработки баланса трудовых ресурсов и расчет показателей.</p> <p>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</p>
2.2.	Раздел 2. Трудовой потенциал общества и организации	<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>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>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		<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> <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>
2.3.	Раздел 2. 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>
3.1.	Раздел 3. 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>
3.2.	Раздел 3. 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:</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		<p>достоинства, недостатки, сфера применения, особенности. Виды трудоемкости: технологическая трудоемкость, трудоемкость обслуживания, производственная трудоемкость, трудоемкость управления, полная трудоемкость. Условно-трудовой метод измерения производительности труда. Стоимостной метод измерения производительности труда: суть, достоинства и недостатки, сфера применения и разновидности</p>
3.3.	Раздел 3. Измерение и управление производительностью	<p>Сущность условий роста производительности труда. 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. Классификация факторов роста производительности труда на уровне предприятия. 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. 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. Социально-экономические факторы роста производительности труда и их особенности. Реализация социально-экономических факторов на уровне народного хозяйства и на уровне предприятия. Понятие и классификация резервов роста производительности труда. Выявление и оценка внутрипроизводственных резервов роста производительности труда</p>
3.4.	Раздел 3. Измерение и управление производительностью	<p>Общие подходы к понятию производительности и ее количественной оценке. Две группы измерителей производительности: коэффициенты и индексы. Отличия измерения производительности труда в России и за рубежом. 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.</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		Измерение производительности труда в сфере услуг. Производительность труда «белых воротничков». Моделирование процесса управления производительностью
4.1.	Раздел 4. 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. 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. Баланс трудовых ресурсов. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. 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. 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. Индекс развития человеческого потенциала и методика его расчета. Трудовые ресурсы как экономическая категория и как расчетно-учетный показатель. Ознакомление с международной системой классификации состава населения (по методологии МОТ). Применение балансового метода в целях управления трудовыми ресурсами общества на уровне региона или страны в целом.

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>Баланс трудовых ресурсов как система показателей, отражающих источники формирования трудовых ресурсов и их использование по видам занятости. Показатели ресурсной части баланса. Показатели распределительной части баланса.</p> <p>Информационное обеспечение разработки баланса трудовых ресурсов.</p> <p>Методика расчета показателей баланса трудовых ресурсов</p>
2.2	<p>Кадровое обеспечение предприятия. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач на расчет показателей численности и состава работников предприятия с использованием данных конкретных предприятий, анализ практических ситуаций, работу с классификаторами и тарифно-квалификационными справочниками.</p> <p>Знакомство с основными направлениями работы в плане кадрового обеспечения предприятия. Задачи кадрового обеспечения. Экономические основы управления кадровым обеспечением предприятия. Классификация категорий работников, занятых в организациях. Функциональная структура кадров предприятия.</p> <p>Решение задач на расчет показателей численности и состава работников предприятия.</p> <p>Ознакомление с источниками и формами обеспечения предприятия кадрами. Выявление их достоинств, недостатков и сферы применения на основе анализа конкретных ситуаций.</p> <p>Ознакомление с понятиями профессия, специальность, квалификация. Профессионально-квалификационная структура кадров. Ознакомление с содержанием Общероссийского классификатора занятий, профессий рабочих, должностей служащих; Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Квалификационного справочника должностей руководителей и служащих; Профессиональных стандартов</p>
2.2	<p>Движение кадров на предприятии. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач на расчет показателей соответствия профессионально-квалификационной структуры кадров требованиям рабочих мест и показателей движения кадров.</p> <p>Понятие профессионального клиринга. Знакомство с методикой проведения анализа соответствия профессионально-квалификационной структуры 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</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	различных методов. Закрепление знаний в форме решения задач
3.1	<p>Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает решение задач на закрепление пройденного материала.</p> <p>Закрепление понятия производительности. Соотношение понятий «производительность» и «результативность».</p> <p>Критерии результативности по Дж. С. Синку. Выделение и обсуждение основных параметров высокого качества трудовой жизни.</p> <p>Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда.</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 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</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	стоимости. Решение задач
3.3	<p>Факторы роста производительности труда. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает обсуждение практических ситуаций и решение задач.</p> <p>Закрепление материала о сущности условий роста производительности труда, классификации условий роста производительности труда, факторах роста производительности труда и их классификации, классификации факторов роста производительности труда на уровне предприятия.</p> <p>Материально-технические факторы роста производительности труда и их особенности. Показатели, характеризующие использование материально-технических факторов роста производительности труда. Действие материально-технических факторов в России в период реформ.</p> <p>Организационные факторы роста производительности труда и их особенности. Основные направления организационных факторов роста производительности труда: организация производства, организация труда и организация управления производством. Реализация организационных факторов на уровне народного хозяйства и на уровне предприятия. Действие организационных факторов в период российских реформ.</p> <p>Социально-экономические факторы роста производительности труда и их особенности. Реализация социально-экономических факторов на уровне народного хозяйства и на уровне предприятия.</p> <p>Анализ практических ситуаций</p>
3.3	<p>Резервы роста производительности труда. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает обсуждение практических ситуаций и решение задач.</p> <p>Закрепление материала о понятии и классификации резервов роста производительности труда.</p> <p>Выявление и оценка внутрипроизводственных резервов роста производительности труда.</p> <p>Решение задач на расчет показателей роста производительности труда за счет действия различных факторов. Знакомство со ступенчатым методом расчета роста производительности труда, решение задач</p>
3.4	<p>Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает обсуждение практических ситуаций и решение задач.</p> <p>Общие подходы к понятию производительности и ее количественной оценке. Две группы измерителей производительности: коэффициенты и индексы. Отличия измерения производительности труда в России и за рубежом.</p> <p>Многофакторная модель измерения производительности: особенности, цели использования, механизм, возможности практического применения.</p> <p>Многокритериальный метод измерения производительности / результативности: сущность, этапы, ограничения и сфера применения</p>
3.4	<p>Особенности измерения и управления производительностью труда за рубежом. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает обсуждение практических ситуаций и решение задач.</p> <p>Метод Куросавы. Метод «Быстрая оценка производительности».</p> <p>Нормативный метод измерения производительности. Измерение</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	производительности труда в сфере услуг. Производительность труда «белых воротничков»
4.1	<p>Экономическая сущность заработной платы. Проводится форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает рассмотрение методов установления МРОТ.</p> <p>Проведение сравнительного анализа понятия «зарплата» в трактовке различных авторов.</p> <p>Механизм формирования заработной платы в рыночной экономике.</p> <p>Закрепление знаний о функциях заработной платы.</p> <p>Минимальный уровень оплаты труда (МРОТ): сущность, функции, способы установления</p>

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

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1.1. Экономика труда в системе общественных наук	ПК-1	З.Знать: основы формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника	Комплект тестовых заданий №1	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
2	2.1. Трудовой потенциал общества	ПК-13	З.Знать: основы кадровой статистики, правила составления кадровой отчетности	Комплект тестовых заданий №2	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
3		ПК-1	У.Уметь: идентифицировать элементы процессов формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника и оценивать их количественные и качественные	Контрольная работа по теме 2	правильно решенная задача №1 оценивается в 2 балла; правильно решенная задача №2 оценивается в 3 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			характеристики		
4	2.2. Кадровое обеспечение предприятия	ПК-2	Н. Владеть: навыками оценки и планирования потребности в кадрах	Групповое творческое задание по теме 3	Групповое творческое задание: оценивается творческий подход, знание видов и 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-2	З. Знать: основные задачи и направления кадрового планирования	Комплект тестовых заданий №3	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10)
6		ПК-13	У. Уметь: рассчитывать показатели кадровой статистики, оформлять кадровую отчетность	Контрольная работа по теме 3	Правильно решенная задача 1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 1 балл; правильно решенные задачи 2 и 3 оцениваются в 2 балла

№ 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)
					(максимальная оценка – 5 баллов). (5)
7	2.3. Определение потребности организации в кадрах	ПК-2	У.Уметь: оценивать потребность организации в кадрах и выявлять проблемы кадрового планирования	Кейс по теме 4	Правильно выполненное задание - до 5 баллов (5)
8		ПК-2	З.Знать: основные задачи и направления кадрового планирования	Комплект тестовых заданий №4	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов). (10)
9		ПК-14	Н.Владеть: навыками анализа показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению в целях их практического применения	Контрольная работа по теме 4	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)
10	3.1. Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	ПК-13	Н.Владеть: навыками ведения кадровой статистики, составления кадровой отчетности	Кейс-стади	Оценивается умение анализировать динамику производительности труда, делать выводы и представлять результаты исследования - до 5 баллов (5)
11		ПК-14	З.Знать: показатели по труду (в том числе производительности труда), и основы экономического обоснования	Комплект тестовых заданий №5 по темам 5, 6	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл

№ 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)
			мероприятий по их улучшению		(максимальная оценка – 10 баллов). (10)
12	3.2. Методы измерения производительности труда в России	ПК-14	У.Уметь: рассчитывать показатели по труду (в том числе производительности труда)	Контрольная работа по темам 5, 6	Правильно выполненное задание №1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 2 балла; правильно выполненное задание №2 оценивается в 1 балл; правильно выполненное задание №3 оценивается в 2 балла (максимальная оценка – 5 баллов). (5)
13	3.3. Факторы и резервы роста производительности труда	ПК-14	З.Знать: показатели по труду (в том числе производительности труда), и основы экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Комплект тестовых заданий №6 по темам 7, 8	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 анализа показателей трудового потенциала организации, отдельного работника и способами управления трудовым потенциалом организации, отдельного работника	Деловая игра	Оценивается творческий подход, знание методов и показателей измерения производительности труда, знание отечественных и зарубежных подходов к измерению / управлению производительностью труда и умение применять их на практике, умение использовать междисциплинарные связи,

№ 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)
					владение методами разработки мероприятий по повышению производительности труда, групповая сплоченность, активное участие в обсуждении и защите проекта всех членов микрогруппы (максимальная оценка – 5 баллов). (5)
15		ПК-14	У.Уметь: рассчитывать показатели по труду (в том числе производительности труда)	Контрольная работа по темам 7, 8	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 заработной платы	ПК-1	З.Знать: основы формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника	Комплект тестовых заданий №7 по теме 9	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 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

Знание: Знать: основы формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника

1. Понятие «труд». Труд как основа жизнедеятельности общества. Общие трудовые категории

2. Формирование государственной политики в сфере труда в России. Управление трудом. Структура органов по труду в РФ. Международная организация труда (МОТ), ее цели и задачи

3. Экономика труда как наука. Законы экономики труда

Компетенция: ПК-13 умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников

Знание: Знать: основы кадровой статистики, правила составления кадровой отчетности

4. Движение кадров на предприятии: виды и показатели

5. Показатели численности и состава работников предприятия

6. Структура и методика расчета баланса рабочего времени

Компетенция: ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Знание: Знать: показатели по труду (в том числе производительности труда), и основы экономического обоснования мероприятий по их улучшению

7. Материально-технические факторы роста производительности труда

8. Натуральный метод измерения производительности труда и сфера его применения

9. Общее понятие производительности. Производительность и результативность

10. Организационные факторы роста производительности труда

11. Показатели производительности труда в России

12. Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда

13. Социально-экономические факторы роста производительности труда

14. Стоимостной метод измерения производительности труда и его разновидности

15. Сущность и классификации условий и факторов роста производительности труда

16. Трудовой метод измерения производительности труда и его особенности

Компетенция: ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Знание: Знать: основные задачи и направления кадрового планирования

17. Баланс трудовых ресурсов
18. Источники и формы обеспечения предприятия кадрами
19. Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь («рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и др.)
20. Методы расчета численности рабочих
21. Определение потребности предприятия в специалистах
22. Профессионально-квалификационная структура кадров. Профессиональный клиринг
23. Структура трудового потенциала, уровни управления. Воспроизводство трудового потенциала общества
24. Функциональная структура кадров предприятия

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Правильно решенная задача.

Компетенция: ПК-1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
Умение: Уметь: идентифицировать элементы процессов формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника и оценивать их количественные и качественные характеристики

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

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

Задача № 3. Задача на расчет количественной составляющей трудового потенциала вар.1

Задача № 4. Задача на расчет количественной составляющей трудового потенциала вар.2

Компетенция: ПК-13 умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников

Умение: Уметь: рассчитывать показатели кадровой статистики, оформлять кадровую отчетность

Задача № 5. Задача на расчет показателей движения кадров при составлении кадровой отчетности вар.1

Задача № 6. Задача на расчет показателей движения кадров при составлении кадровой отчетности вар.2

Задача № 7. Задача на расчет среднесписочной численности при составлении кадровой отчетности вар.1

Задача № 8. Задача на расчет среднесписочной численности при составлении кадровой отчетности вар.2

Компетенция: ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Умение: Уметь: рассчитывать показатели по труду (в том числе производительности труда)

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

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

Компетенция: ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Умение: Уметь: оценивать потребность организации в кадрах и выявлять проблемы кадрового планирования

Задача № 11. Задача на определение плановой численности ППП вар.1

Задача № 12. Задача на определение плановой численности ППП 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 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

Навык: Владеть: навыками анализа показателей трудового потенциала организации, отдельного работника и способами управления трудовым потенциалом организации, отдельного работника

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

Задание № 2. Задание на определение ошибок менеджеров при оценке результатов труда

Компетенция: ПК-13 умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников

Навык: Владеть: навыками ведения кадровой статистики, составления кадровой отчетности

Задание № 3. Задание на расчет показателей движения кадров для составления кадровой отчетности

Задание № 4. Задание на расчет среднесписочной численности работников за месяц для составления кадровой отчетности

Компетенция: ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Навык: Владеть: навыками анализа показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению в целях их практического применения

Задание № 5. Задание на анализ динамики объемов производства и средств на оплату труда

Задание № 6. Задание на разработку системы измерения результативности ремонтной службы

Компетенция: ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Навык: Владеть: навыками оценки и планирования потребности в кадрах

Задание № 7. Задание на определение плановой численности рабочих-сдельщиков

Задание № 8. Задание на расчет номинального фонда рабочего времени

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. Складская В. А. Экономика труда/ В.А. Складская.- Москва: Дашков и Ко, 2015.- 304 с.
6. Озерникова Т.Г., Носырева И.Г. Экономика труда.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.- 443 с.

7. [Яковенко Е.Г. Экономика труда \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христоробова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>](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>](http://www.iprbookshop.ru/16813.html)

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