Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.

_____

26.06.2023г.

Рабочая программа дисциплины
ФТД.У.1. Экономика труда и управление персоналом

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом и HR-аналитика
Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: заочная

Курс	1
Семестр	11
Лекции (час)	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	8
Курсовая работа (час)	
Всего часов	36
Зачет (семестр)	11
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2023

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Автор И.Г. Носырева

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

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Экономика труда и управление персоналом» 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
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
ПК-4	Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	З. Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач У. Уметь применять экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач Н. Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области управления персоналом с применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права
ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	З. Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации У. Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации Н. Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в

	условиях цифровизации

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - ФАКУЛЬТАТИВНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

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 1 зач. ед.,36 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	14
Практические (сем, лаб.) занятия	14
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	8
Всего часов	36

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе-стр	Лек-ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интера-ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Экономика труда в системе общественных наук	11	2	2	1		Комплект тестовых заданий по экономике труда как науке
2.1	Трудовой потенциал общества	11	2	2	1		Комплект тестовых заданий по управлению трудовым потенциалом общества. Контрольная работа по управлению трудовым потенциалом общества
3.1	Кадровое обеспечение предприятия	11	2	2	1		Групповое творческое задание по кадровому обеспечению предприятия. Комплект тестовых заданий по

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе-стр	Лек-ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интера-ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							кадровому обеспечению предприятия. Контрольная работа по кадровому обеспечению предприятия
4.1	Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	11	2	2	1		Комплект тестовых заданий по производительности труда и методам ее измерения
5.1	Методы измерения производительности труда в России	11	2	2	1		Контрольная работа по производительности труда и методам ее измерения
6.1	Основы управления персоналом	11	2	2	2		Комплект тестовых заданий по основам управления персоналом. Творческое задание по основам управления персоналом
7.1	Основы кадровой политики	11	2	2	1		Кейс на анализ эффективности оценки персонала. Кейс на формирование кадровой политики
	ИТОГО		14	14	8		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Экономика труда в системе общественных наук	Понятие «труд». Общие трудовые категории. Экономика труда как наука. Законы экономики труда. Формирование государственной политики в сфере труда в России. Управление трудом. Структура органов по труду.
2	Трудовой потенциал общества	Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь («рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и др.). Структура трудового потенциала, уровни управления. Воспроизводство трудового потенциала общества. Баланс трудовых ресурсов. Человеческий капитал: понятие и структура. Инвестиции в человеческий капитал и оценка их эффективности.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
3	Кадровое обеспечение предприятия	Функциональная структура кадров предприятия. Показатели численности и состава работников предприятия. Источники и формы обеспечения предприятия кадрами. Профессионально-квалификационная структура кадров. Профессиональный клиринг. Движение кадров на предприятии: виды и показатели.
4	Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	Общее понятие производительности. Производительность и результативность. Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда. Взаимосвязь производительности с издержками производства. Понятие предельное производительности. Показатели производительности труда в России.
5	Методы измерения производительности труда в России	Натуральный метод измерения производительности труда и сфера его применения. Трудовой метод измерения производительности труда и его особенности. Стоимостной метод измерения производительности труда и его разновидности.
6	Основы управления персоналом	Формирование науки об управлении персоналом. Теории управления персоналом. Система управления персоналом. Основные функции управления персоналом. Методы управления персоналом.
7	Основы кадровой политики	Понятие и цель кадровой политики. Общие требования к кадровой политике организации. Типы кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики. особенности кадровой политики в зависимости от выбранной стратегии развития организации.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1.1	Экономика труда в системе общественных наук. Трудовой потенциал общества. 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.
3.1	Трудовой потенциал общества. Проводится в форме семинара по

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	обобщению и углублению опыта. Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь. Структура трудового потенциала, уровни управления. Воспроизводство трудового потенциала общества.
7.1	Кадровое обеспечение предприятия. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач на расчет показателей численности и состава работников предприятия, показателей движения кадров с использованием данных конкретных предприятий, анализ практических ситуаций. 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.
4.1	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. Закрепление понятия производительности. Соотношение понятий «производительность» и «результативность». Критерии результативности по Дж. С. Синку. Выделение и обсуждение основных параметров высокого качества трудовой жизни. Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда. Решение задач.
7.1	Методы измерения производительности труда в России. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Ознакомление с натуральным, трудовым и стоимостным методами измерения производительности труда в России: их достоинствами, недостатками, сферой применения.
7.1	Основы управления персоналом. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Формирование системы управления персоналом организации. Разработка организационной структуры службы управления персоналом. Изучение основных документов, регламентирующих деятельность по управлению персоналом. Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом.
6.1	Основы кадровой политики. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению опыта. Этапы формирования кадровой политики организации.

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.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1.1. Экономика труда в системе общественных наук	ПК-4	З.Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Комплект тестовых заданий по экономике труда как науке	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10)
2	2.1. Трудовой потенциал общества	ПК-4	У.Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Комплект тестовых заданий по управлению трудовым потенциалом общества	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10)
3		ПК-4	Н.Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации	Контрольная работа по управлению трудовым потенциалом общества	правильно решенная задача №1 оценивается в 2 балла; правильно решенная задача №2 оценивается в 3 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
4	3.1. Кадровое обеспечение предприятия	ОПК-1	Н.Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области управления персоналом с применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права	Групповое творческое задание по кадровому обеспечению предприятия	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,

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
					владение методами разработки мероприятий по снижению текучести кадров (максимальная оценка – 5 баллов). (5)
5		ОПК-1	З.Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач	Комплект тестовых заданий по кадровому обеспечению предприятия	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10)
6		ОПК-1	З.Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач	Контрольная работа по кадровому обеспечению предприятия	Правильно решенная задача 1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 1 балл; правильно решенные задачи 2 и 3 оцениваются в 2 балла (максимальная оценка – 5 баллов). (5)
7	4.1. Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	ОПК-1	З.Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач	Комплект тестовых заданий по производительности труда и методам ее измерения	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов). (10)
8	5.1. Методы измерения производительности труда в России	ОПК-1	Н.Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области управления персоналом с	Контрольная работа по производительности труда и методам ее измерения	Правильно выполненное задание №1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 2 балла; правильно

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права		выполненное задание №2 оценивается в 1 балл; правильно выполненное задание №3 оценивается в 2 балла (максимальная оценка – 5 баллов). (5)
9	6.1. Основы управления персоналом	ОПК-1	З.Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач	Комплект тестовых заданий по основам управления персоналом	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10)
10		ОПК-1	Н.Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области управления персоналом с применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права	Творческое задание по основам управления персоналом	Оценивается знание эволюции управления персоналом, вклада различных школ в развитие науки управления персоналом, имен представителей различных школ управления персоналом (максимальная оценка - 5 баллов) (5)
11	7.1. Основы кадровой политики	ОПК-1	Н.Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области управления персоналом с применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права	Кейс на анализ эффективности оценки персонала	Оценивается умение анализировать этапы процедур оценки и адаптации персонала, оценивать их эффективность, формулировать рекомендации по их совершенствованию (максимальная оценка - 15

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1…З.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
					баллов) (15)
12		ОПК-1	У.Уметь применять экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач	Кейс на формирование кадровой политики	Оценивается умение формулировать долговременные кадровые цели, кадровую политику организации; определять тип кадровой политики; разрабатывать мероприятия кадровой политики (максимальное количество баллов - 10 баллов) (10)
				Итого	**100**

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 11.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: За каждый правильный ответ - 4 балла, итого - до 40 баллов.

Компетенция: ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Знание: Знать экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач

1. Движение кадров на предприятии: виды и показатели
2. Источники и формы обеспечения предприятия кадрами
3. Материально-технические факторы роста производительности труда
4. Методы расчета численности рабочих
5. Натуральный метод измерения производительности труда и сфера его применения
6. Общее понятие производительности. Производительность и результативность
7. Определение потребности предприятия в специалистах
8. Организационные факторы роста производительности труда

9. Показатели производительности труда в России
10. Показатели численности и состава работников предприятия
11. Производительность труда как частный показатель производительности. Экстенсивная и интенсивная составляющие производительности труда
12. Профессионально-квалификационная структура кадров. Профессиональный клиринг
13. Социально-экономические факторы роста производительности труда
14. Стоимостной метод измерения производительности труда и его разновидности
15. Структура и методика расчета баланса рабочего времени
16. Сущность и классификации условий и факторов роста производительности труда
17. Трудовой метод измерения производительности труда и его особенности
18. Функциональная структура кадров предприятия

Компетенция: ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Знание: Знать принципы воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

19. Баланс трудовых ресурсов
20. Категории, описывающие личный фактор производства и их взаимосвязь («рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и др.)
21. Понятие «труд». Труд как основа жизнедеятельности общества. Общие трудовые категории
22. Структура трудового потенциала, уровни управления. Воспроизводство трудового потенциала общества
23. Формирование государственной политики в сфере труда в России. Управление трудом. Структура органов по труду в РФ. Международная организация труда (МОТ), ее цели и задачи
24. Экономика труда как наука. Законы экономики труда

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

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

Компетенция: ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Умение: Уметь применять экономическую, организационную, управленческую, социологическую, психологическую теорию и право для решения профессиональных задач

Задача № 1. Задача на расчет динамики производительности труда и экономии численности работников

Задача № 2. Задача на расчет коэффициента постоянства кадров

Задача № 3. Задача на расчет коэффициентов сменяемости и текучести

Задача № 4. Задача на расчет процента выполнения норм

Задача № 5. Задача на расчет среднесписочной численности работников в условиях сезонного производства

Компетенция: ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Умение: Уметь оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации

Задача № 6. Задачана расчет численности населения через производительность общественного труда

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Правильно выполненное задание.

Компетенция: ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
Навык: Владеть навыком критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области управления персоналом с применением экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права
Задание № 1. Задание на анализ влияния системы материального стимулирования на производительность труда работников
Задание № 2. Задание на определение ошибок менеджеров при оценке результатов работы
Задание № 3. Задание на определение роста производительности труда через экономию численности
Задание № 4. Задание на разработку системы измерения производительности ремонтной службы
Компетенция: ПК-4 Способен оценивать воздействие органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации
Навык: Владеть навыками оценки воздействия органов государственного и муниципального управления на развитие трудового потенциала региона и организации в условиях цифровизации
Задание № 5. Задание на расчет номинального фонда рабочего времени одного работника
Задание № 6. Задание на анализ динамики объемов производства и средств на оплату труда

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.04.03 Управление персоналом
Профиль - Стратегическое управление персоналом и HR-аналитика
Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Экономика труда и управление персоналом

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).

2. Задача на расчет среднесписочной численности работников в условиях сезонного производства (30 баллов).
3. Задание на анализ динамики объемов производства и средств на оплату труда (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. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Экономика труда. учеб. пособие/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-444 с.
2. Мумладзе Р.Г., Быковская Н.В., Иванова Н.М. Экономика труда. учебное пособие. Электронный ресурс/ Р.Г. Мумладзе.- Москва: Русайнс, 2016.-188 с.
3. Яковенко Е.Г., Мостова В.Д., Христолюбова Н.Е. Экономика труда. учебное пособие. Электронный ресурс/ Н.Е. Христолюбова.- Москва: Юнити-Дана, 2017.-319 с.
4. Озерникова Т.Г., Носырева И.Г. Экономика труда.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.- 443 с.
5. Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 310 с. — ISBN 978-5-394-03496-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85488.html (дата обращения: 01.06.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
6. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

б) дополнительная литература:

1. Синк Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение.- М.: Прогресс, 1989.-528 с.
2. Горелов Н. А., Винокуров М. А. Экономика труда. учеб./ Н. А. Горелов, под ред. М. А. Винокурова.- СПб: Питер, 2004.-656с.
3. Остапенко Ю. М. Экономика труда. учеб. пособие для вузов. допущено М-вом образования и науки РФ. 2-е изд., перераб. и доп./ Ю. М. Остапенко.- М.: ИНФРА-М, 2007.-271 с.
4. Алиев А. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда. учеб. для бакалавров/ А. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина.- М.: Юрайт, 2013.-671 с.
5. 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.
6. Скляревская В. А. Экономика труда/ В.А. Скляревская.- Москва: Дашков и Ко, 2015.-304 с.
7. Митрофанова И. А., Тлисов А. Б. Экономика труда. теория и практика/ И.А. Митрофанова.- М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015.-148 с.
8. 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

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.grebennikon.ru/. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)

– Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: https://www.iprbookshop.ru. доступ неограниченный

– Электронный журнал "Регион: экономика и социология", адрес доступа: http://www.recis.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.

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 дисциплины 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