

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Экономика труда и социально-трудовые отношения»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения дисциплины – обеспечить системное представление студента о социально-трудовых процессах, научить анализировать и разрабатывать рекомендации по их регулированию, управлению, прогнозированию и планированию, направленные на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

- усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;
- овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда, как на микро-, так и на макроуровне;
- приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения» относится к базовой части профессионального цикла подготовки.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении «Макроэкономики», которая позволяет понять процессы и явления, происходящие на разных этапах развития общества, отражая их сквозь призму человеческих отношений и влияния на человеческие ресурсы - основной фактор производства. Она связана с дисциплинами «Основы управленческой мысли», «Экономика», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», поскольку рассматривает вопрос управления трудовыми ресурсами, организации их трудовой деятельности, мотивации, нормирования и оплаты труда в контексте основных технико-экономических показателей деятельности субъектов рынка. Вопросы, связанные с проблемами в области управления трудовыми ресурсами, социальной политики и социального партнерства, тесно переплетаются с программными вопросами дисциплин «Государственное регулирование экономики», «Управление персоналом организации», «Маркетинг персонала». Вопросы формирования коллектива предприятия основываются на положениях дисциплин «Культурология» и «Психология». Используются также основные положения, подходы и приемы «Социально-экономической статистики».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами, как «Экономика предприятия», а также для прохождения производственной и преддипломной практик.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Код соответствующей компетенции по ГОС	Наименование компетенций	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ОПК-4	навыки работы с внешними организациями	<p>Знать: специфику работы организаций, представляющих инфраструктуру рынка труда</p> <p>Уметь: осуществлять взаимодействие с кадровыми агентствами, службами занятости, Министерствами, фондами социального страхования Донецкой Народной Республики и др.</p> <p>Владеть: навыками практической работы в сфере организации взаимодействия с внешними организациями в сфере социально-трудовых отношений</p>
ПК- 4	знание основ экономики труда, организации труда и рабочего места, разработки и внедрения норм труда, планирования и использования рабочего времени	<p>Знать: основы экономики труда, организации труда и рабочего места, подходы к разработке и внедрению норм труда, планированию и использованию рабочего времени,</p> <p>Уметь: проводить анализ работ и рабочих мест, оптимизации норм труда</p> <p>Владеть: способностью эффективной организации групповой работы на основе знаний процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике</p>
ПК- 6	знание принципов, основ формирования системы мотивации и стимулирования труда,	<p>Знать: принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии, способы разработки мотивационных программ для персонала</p> <p>Уметь: разрабатывать программы повышения лояльности персонала, применять их на практике</p> <p>Владеть: навыками анализа и планирования затрат на оплату труда, проектирования форм и систем оплаты труда, формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий</p>
ПК-9	навыки анализа и планирования экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности	<p>Знать: методику расчета основных трудовых показателей, направления анализа показателей по труду</p> <p>Уметь: оценивать результаты и</p>

	организации и показателей по труду	эффективность труда, анализировать состав и движение кадров Владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению трудовых показателей
--	------------------------------------	---

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объект, предмет и задачи дисциплины. Труд как сфера жизнедеятельности человека. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования. Социальное партнерство в системе СТО. Формирование и регулирование рынка труда. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда. Занятость населения. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда. Планирование и организация труда. Производительность и эффективность труда. Политика доходов и оплаты труда. Уровень жизни и доходы населения. Мониторинг социально-трудовой сферы. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений. Международный опыт использования программ регулирования социально-трудовых отношений.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В учебном процессе предусмотрено использование традиционных и интерактивных образовательных технологий, в том числе:

- чтение лекций в форме монолога с использованием мультимедийного комплекса, а также с элементами диалога и дискуссии;
- семинарская система обучения (устный опрос, тестирование, выполнение практических и расчетных заданий, анализ конкретных ситуаций, разработка проблемы и подготовка докладов, презентаций);
- научно-исследовательская работа (подготовка научных статей по проблематике, связанной с тематической направленностью дисциплины, выполнение курсовой работы).
- консультации в рамках внеаудиторной (самостоятельной и индивидуальной) работы.

Методы обучения: по источнику информации – словесные, наглядные, практические; по уровню включения в познавательную самостоятельную деятельность – объяснительно иллюстративный, интерактивный, репродуктивный, проблемного изложения, частично поисковый, исследовательский; по компонентам учебной деятельности – организации и осуществления учебно-познавательной деятельности, стимулирования, мотивации учебной деятельности, контроля, анализа, оценивания учебной деятельности.

Разработчик рабочей программы:

Стадник А.М., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда