

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

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения дисциплины

Основной целью изучения дисциплины является 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:

1. Усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;

2. Овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда, как на микро-, так и на макроуровне;

3. 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 Блока Б1 Профессионального цикла.

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 предприятия», «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», «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 «Управление персоналом организации», «Организация и нормирование труда», «Рынок труда», «Стратегическое управление человеческими ресурсами» и «Трудовое право», а также для прохождения производственной и преддипломной практик.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-4	Навыки работы с внешними организациями	<p><i>Знать</i> специфику работы организаций, представляющих инфраструктуру рынка труда</p> <p><i>Уметь</i> осуществлять взаимодействие с кадровыми агентствами, службами занятости, Министерствами, фондами социального страхования Донецкой Народной Республики и др.</p> <p><i>Владеть</i> 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><i>Знать</i> основы экономики труда, организации труда и рабочего места, подходы к разработке и внедрению норм труда, планированию и использованию рабочего времени,</p> <p><i>Уметь</i> проводить анализ работ и рабочих мест, оптимизации норм труда</p> <p><i>Владеть</i> 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	<i>Знать</i>

	формирования системы мотивации и стимулирования труда,	<p>принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии, способы разработки мотивационных программ для персонала</p> <p><i>Уметь</i></p> <p>разрабатывать программы повышения лояльности персонала, применять их на практике</p> <p><i>Владеть</i></p> <p>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 организации и показателей по труду	<p><i>Знать</i></p> <p>методику расчета основных трудовых показателей, направления анализа показателей по труду</p> <p><i>Уметь</i></p> <p>оценивать результаты и эффективность труда, анализировать состав и движение кадров</p> <p><i>Владеть</i></p> <p>навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению трудовых показателей</p>

4. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение

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.

Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство

Признаки, характеризующие содержание труда. Понятие и виды характера труда. Общественные и правовые аспекты трудовой деятельности. Трудовая мотивация, потребности, интересы и стимулы, их взаимосвязь.

Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица

Определение понятия «рынок труда» с точки зрения различных исследователей труда. Сущность понятия «совокупный рынок труда». Характеристика субъектов рынка труда. Основные составляющие рынка. Спрос на рынке труда, факторы, влияющие на размер и структуру спроса.

Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда

Планирование и организация труда. Производительность и эффективность труда. Политика доходов и оплаты труда. Основные задачи и содержание плана по труду. Основные показатели плана по труду. Порядок разработки плана по труду на предприятии. Цели планирования роста производительности труда. Применение метода планирования по факторам. Определение плановой численности и состава кадров. Методы планирования численности работников. Планирование численности руководителей, специалистов и служащих. Сущность и состав ФЗП на предприятии.

Раздел 5. Анализ доходов населения и заработной платы

Уровень жизни и доходы населения. Мониторинг социально-трудовой сферы. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений. Основные принципы и элементы заработной платы. Формы заработной платы, их преимущества и недостатки. Системы сдельной системы оплаты труда, виды сдельных расценок. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.

Раздел 6. Анализ и мониторинг социально-трудовой сферы. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений

Система трудовых показателей на предприятиях. Экономические и исторические предпосылки возникновения аудита в сфере труда. Цель аудита в сфере труда. Направления и этапы проведения аудита социально-трудовой сферы. Категории персонала, привлекаемые для собеседований и опросов во время аудиторской проверки. Оформление результатов аудиторской проверки. Критерии эффективности аудиторской проверки.

Раздел 7. Международная организация труда

Международный опыт использования программ регулирования социально-трудовых отношений. Функции основных структурных подразделений МОТ. Направления деятельности МОТ. Конвенции МОТ: содержание и характеристика. Сущность, причины и последствия международной трудовой миграции. Роль Международного бюро труда (МБТ). Положительные и отрицательные последствия трудовой миграции населения. Цели МОТ по вопросам миграции.

5. Образовательные технологии

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, дифференцированный зачет).

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы:

Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда