

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.22 ЭКОНОМИКА ТРУДА

Авторы: канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и финансов Тимачева Е.В., старший преподаватель кафедры экономики и финансов Зеленский А.Г.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.03.01 «Экономика» профиль «Финансы и кредит»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Цель освоения дисциплины: сформировать компетенцию ПК-21 способность составлять финансовые планы организации, обеспечивать осуществление финансовых взаимоотношений с организациями, органами государственной власти и местного самоуправления

План курса:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика труда»	Актуальность и необходимость изучения проблем экономики и социологии труда в период формирования в России социально-ориентированной рыночной экономики. Объект и предмет изучения "Экономики труда". Специфика экономического и социологического подхода к изучению труда. Сущность, содержание и задачи социологии труда. Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда: от первых представлений до А.Смита; трудовая теория стоимости Д.Рикардо — К. Маркс; теория факторов производства (Ж.Б.Сэй, маржиналисты, неоклассики); неоклассический синтез. Взаимосвязь экономики труда с другими науками. Формирование школы "научной организации труда" Ф.Тейлора; вклад в развитие идей организации труда и управления Г.Ганта, Г.Эмерсона, Ф.Гилбрета, Л.Гилбрет, А.Файоля, Г.Форда. Школа человеческих отношений - Э.Мэйо, М.П.Фоллетт; их вклад в развитие социологии труда. Роль в развитии экономики и социологии труда российских ученых: П.М.Керженцева, А.К.Гастева, П.М.Есманского, Н.А.Витке и др. Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики и социологии труда.
Тема 2	Труд как социально-экономическая категория	Социально-экономическая сущность труда. Элементы процесса труда: предметы и средства труда, технология, продукт труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала. Понятие труда и трудовой деятельности. Основные критерии, отличающие трудовую деятельность от нетрудовой. Формы проявления труда: затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства, производственное взаимодействие работников друг с другом. Классификация видов труда. Основные группы классификационных факторов: характер и содержание труда, предмет и продукт труда, средства и способы труда, условия труда. Соотношение видов труда. Труд как основная жизненная потребность человека. Содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность

		<p>трудом, отношение к труду. Труд как потребность в самовыражении и самореализации. Обогащение социально-экономического содержания труда, его основные направления: сохранение и развитие личности работника (повышение содержательности труда), изменение основных форм понуждения к труду, развитие "производственной демократии", развитие форм компенсации за труд, гарантии занятости, безопасность труда, санитарно-гигиенические условия труда, целенаправленное изменение отношения к труду. Труд как предмет государственной политики. Основные направления государственной политики в области труда.</p>
Тема 3	<p>Трудовые ресурсы. Трудовой потенциал общества, организации, человека.</p>	<p>Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст. Состав трудовых ресурсов: экономически активное и не активное население. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами. Человеческий фактор производства; показатели, его характеризующие. Активизация человеческого фактора на современном этапе развития, причины, ее обусловившие.</p> <p>Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации. Состав трудового потенциала работника: психофизиологический, квалификационный, личностный потенциал. Формирование и использование трудового потенциала организации. Структура трудового потенциала организации.</p> <p>Понятие "персонал организации". Базовая классификация персонала по категориям. Производственный персонал: основной и вспомогательный. Управленческий персонал (служащие): руководители, специалисты, технические исполнители. Линейные и функциональные руководители. Категории специалистов: функциональные специалисты, специалисты, другие служащие. Зарубежные системы классификации персонала: производственный персонал, непроизводственный персонал, административный персонал.</p> <p>Структура персонала: профессиональная, функциональная, половозрастная, образовательная, социальная и др.</p>
Тема 4	<p>Рынок труда. Социально-трудовые отношения и их регулирование.</p>	<p>Понятие и особенности рынка труда. Понятие "социально-трудовые отношения"; необходимость его включения в систему понятий экономики и социологии труда; факторы, обусловившие это включение. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Субъекты социально-трудовых отношений: индивидуум, группа индивидуумов (например, наемный работник, предприниматель, государство). Уровни социально-трудовых отношений: индивидуальный, групповой, отраслевой, организации, рабочего места и т.д. Предметы социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла человека. Структуризация предметов социально-трудовых отношений: социально-трудовые отношения занятости; социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд. Спрос и предложение рабочей силы. Принципы формирования различных типов социально-трудовых отношений: принципы солидарности и субсидиарности, принцип "господство - подчинение". Основные типы социально-трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство.</p>

		<p>Структура рынка труда. Виды и модели (французская, шведская, американская и японская) рынка труда.</p> <p>Особенности российского рынка труда. Система регулирования социально-трудовых отношений в России. Программно-нормативная регламентация регулирования социально-трудовых отношений.</p> <p>Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе и в рамках отдельной организации.</p> <p>Социально-экономическая сущность занятости населения. Сущность, причины и виды безработицы. Государственная политика в области сокращения безработицы.</p>
Тема 5	Формирование кадровой политики организации.	<p>Понятие "кадровая политика". Основные характеристики кадровой политики в организации. Необходимость разработки кадровой политики в организации. Изменение приоритетов работы с персоналом в условиях динамичности рыночной экономики.</p> <p>Концепция кадровой политики организации в рыночной экономике. Цели кадровой политики. Основные направления кадровой политики организации и методы ее разработки. Научное и методическое обеспечение разработки кадровой политики. основополагающие принципы и элементы кадровой политики организации.</p> <p>Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.</p>
Тема 6	Экономическая сущность организации труда.	<p>Сущность понятия "организация труда". Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда. Задачи, решаемые организацией труда на всех ее уровнях (общество в целом, предприятие, индивид).</p> <p>Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда; организация оплаты и стимулирование труда.</p> <p>Научный подход к организации труда. Основные задачи и функции научной организации труда. Место организации труда в системе организации производства. Основные принципы научной организации труда. Особенности организации управленческого труда. Проектирование организации труда. Экономические, социальные, психофизиологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда (НОТ).</p> <p>Оценка социально-экономической эффективности организации труда. Критерии и показатели социально-экономической эффективности НОТ.</p>
Тема 7	Разделение и кооперация труда.	<p>Разделение и кооперация труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельной организации. Сущность понятия "разделение труда". Основные виды разделения труда в организации: функциональное, профессиональное, квалификационное. Отличительные особенности различных видов разделения труда.</p> <p>Специализация труда. Производственная структура организации. Профессиональное разделение труда. Понятие профессии,</p>

		<p>специальности, квалификации. Квалификация персонала и квалификация работы. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы целесообразности процесса разделения труда. Монотонность труда как фактор, сопровождающий процесс углубления разделения труда в организации.</p> <p>Влияние на степень разделения труда различных условий работы организации: его отраслевой принадлежности, типа и масштабов производства, уровня механизации, автоматизации, объема выпуска и специфики изделий и др.</p> <p>Понятие "кооперации труда". Виды кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации: совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа.</p> <p>Производственные бригады, коллективная форма организации труда как перспективная форма кооперации труда. Виды бригад: специализированные и комплексные, сквозные и сменные. Основные принципы формирования и условия эффективного функционирования бригад.</p> <p>Особенности разделения и кооперации управленческого труда. Регламентация разделения и кооперации управленческого труда.</p>
Тема 8	Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда.	<p>Нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений. Сущность нормирования труда. Значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности. Система норм и нормативов труда. Уровни норм и нормативов: общегосударственные, межотраслевые, отраслевые, региональные, местные.</p> <p>Классификация норм и нормативов. Виды норм труда: нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированное задание. Нормы затрат труда: нормы затраты рабочего времени и нормы затрат рабочей силы (физической и нервной энергии работников). Нормы результатов труда. Область применения основных видов норм труда. Виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников.</p> <p>Классификация затрат рабочего времени: цели, задачи. Структура затрат рабочего времени. Нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени. Структура нормы времени. Норма штучно-калькуляционного времени.</p> <p>Исследование затрат рабочего времени. Методы исследования: хронометраж, фотография рабочего времени (ФРВ), фотохронометраж. Виды ФРВ.</p> <p>Методы и технические средства проведения ФРВ. Основные этапы наблюдения.</p> <p>Комплексное обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов.</p> <p>Критерий оптимальности варианта норм труда. Методы нормирования: аналитический и суммарный. Нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов. Пересмотр норм труда и оценка их качества.</p>
Тема 9	Условия, охрана и безопасность труда. Режим труда и отдыха.	<p>Сущность понятия "условия труда". Классификация условий труда: производственные (общие, технические, безопасности), санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-</p>

		<p>психологические. Производственная среда как совокупность факторов, определяющих условия труда. Психологические и физиологические границы факторов производственной среды. Психофизиологические, социально-психологические и экономические последствия, определяемые условиями труда. Интегральная оценка условий труда. Методы оценки. Цели и основные направления улучшения условий труда. Управление безопасностью труда в организации. Охрана труда и техника безопасности. Борьба с производственным травматизмом и его последствиями. Причины возникновения несчастных случаев и их предотвращение. Мероприятия техники безопасности. Обучение правилам техники безопасности. Управление охраной здоровья персонала в организации. Характер, симптомы, факторы и источники стрессовых ситуаций на работе. Методы нейтрализации стрессов. Военизированная охрана организации и должностных лиц. Экономическая безопасность труда. Интеллектуальная собственность. Охрана авторских прав. Коммерческая тайна. Защита материальных и финансовых средств, информационных ресурсов. Требования и принципы построения системы обеспечения экономической безопасности организации. Сотрудничество с государственными органами. Требования экологической безопасности и охраны окружающей среды к организации трудовых процессов. Методы обеспечения охраны окружающей среды. Понятие "режим труда и отдыха". Целесообразные режимы труда и отдыха: сменный, суточный, недельный, месячный. Особенности построения режимов труда и отдыха. Динамика работоспособности человека в течение смены и ее учет при построении режимов труда и отдыха.</p> <p>Пути и методы оптимизации режимов труда и отдыха, понятие рабочего динамического стереотипа (РДС). Методы повышения работоспособности в период вработываемости и развивающегося утомления; факторы, ускоряющие вхождение в работу, предупреждающие утомление.</p> <p>Дисциплина труда. Виды дисциплины труда в зависимости от ее источника: принудительная, сознательная добровольная, самодисциплина; в зависимости от сфер проявления: трудовая; технологическая, производственная, учебная. Показатели дисциплины труда. Состояние дисциплины труда и показатели текучести кадров и абсентеизма. Меры борьбы с текучестью и абсентеизмом. Методы укрепления дисциплины труда: административные, правовые, организационные, экономические материальные, моральные.</p>
Тема 10	Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.	<p>Сущность и принципы ФСА трудовой деятельности. Единство функционального и системного подхода при проведении ФСА. Виды анализа. Функциональный анализ. Стоимостной анализ. Трудовой анализ. Трудозатратный анализ. Опыт проведения ФСА трудовой деятельности персонала различных организаций. Цели анализа. Задачи, решаемые ФСА. Необходимость ФСА при совершенствовании трудовых процессов.</p> <p>Этапы и стадии проведения ФСА: Подготовительный, информационный аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный этапы, этап внедрения. Их содержание. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала. Особенности проведения ФСА различных категорий работников: рабочих, руководителей, специалистов, технических исполнителей. ФСА деятельности подразделений аппарата управления организации.</p>

Тема 11	Анализ и планирование трудовых показателей.	<p>Трудовые показатели, факторы, их определяющие. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей. Объекты исследования.</p> <p>Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда.</p> <p>Анализ и оценка трудовых ресурсов организации. Основные показатели трудового потенциала: списочная численность, явочная численность, коэффициент списочного состава, среднесписочная численность работников за год. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию. Анализ профессионально-квалификационного состава работников. Анализ движения рабочей силы. Основные показатели: уровень интенсивности движения, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров. Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров.</p> <p>Анализ использования рабочего времени. Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время. Использование календарного фонда времени промышленно-производственным персоналом: количество отработанных человеко-дней; целодневные простои; неявки на работу, в т. ч. ежегодные отпуска, отпуска по учебе, болезни, другие неявки, разрешенные законом, неявки с разрешения администрации, прогулы; праздничные и выходные дни. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Динамика названных показателей по сравнению с прошлым периодом. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.</p> <p>Анализ производительности труда. Показатели средневзвешенной и среднечасовой выработки одного рабочего, их динамика по сравнению с прошлым годом. Анализ выполнения норм выработки.</p> <p>Анализ заработной платы. Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы, удельного веса дополнительной заработной платы, в т. ч. выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки и доплаты), и выплат, не связанных с фактически отработанным временем и установленных законодательством (оплата отпусков, выплата выходного пособия и др.). Показатель средней заработной платы. Анализ средств, направленных на потребление.</p> <p>Показатели плана по труду организации. Численность персонала по категориям работающих, соотношения их удельных весов в общей численности. Рациональное соотношение профессионально-квалификационных групп работников. Численность персонала: занятого ручным, механизированным и автоматизированным трудом; работающего в нормальных, вредных и опасных условиях труда.</p> <p>Профессиональная структура персонала. Структура персонала по уровню образования и квалификации, по формам оплаты труда и т.п. Удельный вес управленческих работников в общей численности персонала. Показатели использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией. Показатели, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий работников, повышение их культурного уровня, степень сплоченности трудового коллектива и уровень социально-психологического климата. Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее измерения. Показатели использования персонала.</p>
---------	---	--

Тема 12	Социология организации.	<p>Характеристика свойств организаций различных организационных форм и форм собственности как социально-экономических систем. Их роль в трудовом процессе, функции, структура, механизм функционирования, место в системе управления.</p> <p>Классификация организаций по степени формализации отношений: административные, общественные, ассоциативные. Характеристика свойств организации как социальной системы. Две подсистемы организации как социальной системы: формальная и неформальная, взаимодействие между ними.</p> <p>Формирование коллективов организации. Понятия "руководитель", "администрация", "коллектив"; взаимодействие между ними. Стили руководства: авторитарный (директивный), демократический и либеральный (попустительствующий); области их использования. Методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации. Теория управления (классические теории, теории человеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации.</p> <p>Социальные отношения в коллективе: сущность, направленность. Типы социальных отношений между сотрудниками: конструктивные и неконструктивные. Диагностика сплоченности первичного коллектива.</p> <p>Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров. Особенности организации коллективов ученых. Социологическая служба организации: задачи, функции, оргструктура, эффективность.</p>
Тема 13	Основы трудового поведения личности.	<p>Сущность теории поведения личности, теории лидерства. Социальное поведение личности и его модификации: трудовое, производственное, организационное, функциональное, коммуникационное, демографическое, экономическое, нормативное и девиантное поведение.</p> <p>Сущность понятия "трудовая деятельность". Дифференциация направлений трудового поведения в зависимости от профессиональной роли личности. Классификация форм трудового поведения: целевое (функциональное, экономическое, организационное, стратификационное), инновационное, адаптационно-приспособительное, церемониально-субординационное, характерологическое, немотивированное и спонтанное, деструктивное.</p> <p>Образование социальных групп, их цели и сущность. Классификация групп: по признаку принадлежности к ним индивида, по характеру взаимоотношений между членами. Распределение ролей в группе. Социализация личности. Эффективность группы.</p>
Тема 14	Социальная политика организации.	<p>Понятие социальной политики. Социальная ориентированность экономики как фактор формирования социальной политики государства. Субъекты и объекты социальной политики, принципы и механизм формирования. Институты и направления социальной политики: обязательное и добровольное социальное страхование; государственная социальная помощь; государственные социальные гарантии; услуги общественных и благотворительных организаций.</p> <p>Социальная политика организации: понятие, принципы, функции. Механизм социальной политики организации. Роль профсоюзов в формировании социальной политики организации. Основные направления современной социальной политики организации.</p> <p>Социальное планирование как инструмент реализации социальной политики организации.</p> <p>Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения. Права и обязанности администрации и персонала, Политика регулирования</p>

		взаимоотношений работников, работодателей профсоюзов.
Тема 15	Оценка затрат на персонал.	<p>Издержки на рабочую силу и их характеристика. Необходимость учета и анализа издержек, связанных с содержанием рабочей силы. Классификация затрат организации на рабочую силу. Основные классификационные признаки: фазы процесса воспроизводства рабочей силы; уровень оценки затрат; целевое назначение затрат; источники финансирования; характер затрат; время возмещения; обязательность затрат; целесообразность сокращения затрат.</p> <p>Структура затрат на персонал. Прямые и косвенные затраты. Затраты на заработную плату. Расходы на социальные выплаты. Расходы на содержание социальной инфраструктуры. Расходы на участие работников в прибылях и капитале. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.</p> <p>Затраты на профессиональное обучение работников. Прямые и косвенные расходы на обучение.</p> <p>Окупаемость затрат на персонал. Факторы, влияющие на быстроту окупаемости: рациональность использования трудового потенциала, срок работы человека в организации. Методологические особенности проведения анализа окупаемости вложенных средств. Планирование затрат на персонал. Управление затратами на персонал с точки зрения производительности труда.</p>
Тема 16	Оценка эффективности и производительности труда.	<p>Понятие эффективности труда. Понятие производительности (продуктивности) труда. Система критериев, характеризующих эффективность труда. Показатель производительности труда как основной и обобщающий критерий его эффективности.</p> <p>Влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технико-технологического состояния производства. Виды проявления роста производительности труда в организации. Основные показатели производительности труда: выработка и трудоемкость. Сущность производительности труда, методы ее измерения: натуральный, трудовой, стоимостной. Понятие трудоемкости. Структура трудоемкости: технологическая, обслуживания, производственная, управления, полная. Нормативная, плановая, фактическая трудоемкость.</p> <p>Факторы, влияющие на уровень производительности труда: материально-технические, организационно-экономические, структурные, социально-психологические. Резервы роста производительности и эффективности труда: сущность, классификация. Основные классификационные признаки: характер используемых факторов (экстенсивных и интенсивных), характер и направление воздействия (по группам используемых ресурсов).</p> <p>Управление производительностью труда. Программы управления производительностью труда, их основные направления на государственном, региональном (отраслевом) уровнях, в организации.</p> <p>Измерение результативности труда работников аппарата управления: руководителей, специалистов. Критерии оценки управленческого труда. Прямые и косвенные показатели результативности труда.</p> <p>Факторы результативности труда, их оценка на основе балльного метода.</p> <p>Основные методы оценки результативности труда управленческих работников: управление по целям, метод шкалы графического рейтинга, вынужденный выбор, описательный метод, метод оценки по решающей ситуации, метод анкет и др.</p>

Тема 17	Аудит в социально-трудовой сфере	<p>Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере. Персонал организации, его деятельность как объект аудита. Основные аспекты аудита с трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Цели и содержание этапов аудита.</p> <p>Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников.</p> <p>Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита. Социальный аудит как часть аудита в социально-трудовой сфере. Специфика объекта социального аудита.</p> <p>Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит.</p> <p>Оценка эффективности аудиторской проверки.</p>
---------	----------------------------------	--

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: проверка реферата.
 - при проведении занятий семинарского типа: устный опрос, проверка реферата, групповое решение ситуационной задачи, письменный тест.
- Промежуточная аттестация проводится в форме: **зачета**

1.1. Дисциплина Б1.Б.22 «Экономика труда» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-21	Способность составлять финансовые планы организации, обеспечивать осуществление финансовых взаимоотношений с организациями, органами государственной власти и местного самоуправления	ПК-21.1.1	Способность составлять планы рационального использования труда, организации и стимулирования трудовой деятельности в организации. Способность применять знания о различных аспектах разработки и применения информационных технологий в органах государственной власти всех уровней как условия реализации современных принципов государственного управления и обеспечения его качества. Способность применять знания основных принципов построения информационных систем управления фирмой, анализа опыта и тенденций применения автоматизированных информационных систем управления производственными процессами

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
В соответствии с трудовыми функциями обобщенной трудовой функции «Руководство структурным	ПК-21.1.1	На уровне знаний: Понятие труда и трудовой деятельности, элементы процесса труда, понятие и состав трудовых ресурсов, трудовой потенциал работника, понятие и особенности рынка труда. Структура, виды и модели рынка труда. Трудовой коллектив. Кадровая политика

подразделением внутреннего контроля» Профессионального стандарта «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)» (Утвержден Приказом Минтруда России от 22.04.2015 N 236н)	организации. Организации труда, разделение и кооперация труда, специализация труда. Производственная структура организации. Нормирование труда. Условия труда. Трудовые показатели. Структура затрат на персонал. Эффективность и производительность труда. Аудит в социально-трудовой сфере.
	На уровне умений: Составление планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Определение эффективности применяемых методов материального и морального поощрения, ведение учета и составления отчетности по труду.
	На уровне навыков: Владение методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и ее структурных подразделений. Использование приемов и методов технического, экономического и социального обоснования норм труда, условий труда, организации труда, материального стимулирования и т.д.

Основная литература:

1. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 386 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.
2. Экономика и социология труда: учебник; М-во образования и науки РФ; Гос. Ун-т Упр. (ГУУ). - 582, [1] с. / под ред. А. Я. Кибанова - М.: НОРМА, 2015.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник. - М.: НОРМА, 2015.
4. Рофе А.И. Экономика труда (для бакалавров) [Электронный ресурс]: учебник. — Электрон. дан. М.: КноРус, 2015. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53616 — Загл. с экрана.
5. Дубровин И.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник — Электрон. Дан. - М.: Дашков и К, 2013. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56356 — Загл. с экрана.