

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина Б1.В.ОД.6.1 Основы бизнеса

**Семестр:** 8

**Количество часов:** 180

**Количество зачетных единиц:** 5

**Промежуточная аттестация:** экзамен

### **Место дисциплины в структуре ООП:**

Дисциплина «Экономика труда» включена в вариативную часть учебного плана направления 38.03.02 *Менеджмент* направленность «Менеджмент организации». Дисциплина позволяет сформировать у обучающихся представления об особенностях социально-трудовых отношений на уровне хозяйствующего субъекта.

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплины «Оценка степени экономических рисков», «Финансовый менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Аналитическая практика».

Освоение дисциплины необходимо как предшествующее при изучении следующих дисциплин: «Инновационный менеджмент», «Преддипломная практика» и прохождении государственной итоговой аттестации.

### **Цель и задачи освоения дисциплины:**

Целью дисциплины «Экономика труда» является формирование у обучающихся системы комплексных знаний в области экономики труда, методики оценки и определения показателей по труду (организации, нормирования и оплаты труда на уровне хозяйствующего субъекта), организации оплаты труда.

Задачи дисциплины:

*в области организационно-управленческой деятельности:*

- формирование системы качественных и количественных показателей экономической эффективности трудовых ресурсов хозяйствующих субъектов;
- подготовка исходных данных для проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в сфере социально-трудовых отношений;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ в сфере социально-трудовых отношений;
- разработка экономических разделов по труду;
- обоснование элементов организации оплаты труда;
- подготовка предложений и мероприятий по повышению эффективности трудовых ресурсов хозяйствующего субъекта;

*в области информационно-аналитической деятельности:*

- поиск и оценка источников информации, анализ данных, необходимых для проведения экономических расчетов в сфере социально-трудовых отношений;
- проведение расчетов экономических и социально-экономических показателей по труду на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
- оценка экономической эффективности использования расходов на оплату труда;
- систематизации информации, необходимой для разработки системы оплаты труда.

### **Содержание дисциплины:**

Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда. Значение организации труда на предприятии, ее роль в системе организации деятельности предприятия. Функции, принципы организации труда в деятельности предприятия. Содержание организации труда: основные элементы и объекты организации труда. Современные формы организации труда на предприятии. Показатели эффективности труда. Производительность труда как обобщающий показатель эффективности труда.

Показатели производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.

Разделение труда: категории персонала, профессиональные и квалификационные, показатели численности работников. Разделение труда как элемент организации труда. Формы и границы разделения труда на предприятии. Профессиональное и квалификационное разделение труда и категории персонала. Состав работников предприятия по профессиям, специальностям и квалификации. Практика учета кадров и показатели численности работников. Анализ структуры и состава работников предприятия. Анализ интенсивности движения персонала предприятия.

Нормативные правовые акты по труду: статистическая отчетность по труду. Цели и задачи нормативных правовых актов по труду. Правовые основы социально-трудовых отношений: трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Источники информации о занятости и трудовых отношениях. Виды статистической отчетности по труду. Формы учетной документации по учету труда и его оплаты.

Нормирование труда: нормы труда, функции и роль норм труда в управлении производством. Сущность и цель нормирования труда как части организации труда на предприятии. Основные виды норм труда. Классификация затрат рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени. Функции и роль норм труда в управлении производством.

Сущность и методы научного обоснования норм труда. Основные методы нормирования труда. Обоснование норм в торговле. Особенности нормирования труда в общественном питании. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.

Оплата труда: формы и системы. Оплата труда как составная часть организации труда на предприятии. Основные компоненты организации оплаты труда. Система оплаты труда как способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами). Системы оплаты труда и способы учета затрат труда. Тарифная система, бестарифный подход. Тарифная система оплаты труда: понятие, элементы. Бестарифный (распределительный) подход как вариант организации заработной платы: условия использования бестарифного подхода, основные варианты бестарифной системы. Смешанные системы оплаты труда. Повременная форма оплаты труда: понятие и условия использования, разновидности (системы). Сдельная форма оплаты труда: понятие и условия использования, разновидности (системы).

Особенности оплаты труда различных категорий персонала. Оплата труда работников торгового предприятия. Основные направления оплаты труда продавцов и других категорий работников, занятых обслуживанием населения. Оплата труда руководителей, служащих и специалистов в торговле. Оплата труда работников общественного питания. Основные направления оплаты труда работников кухни. Оплата труда младшего обслуживающего персонала, специалистов, служащих и руководителей.

Структура заработной платы. Заработная плата: социально-экономическая сущность, функции, виды. Структура заработной платы: основная и дополнительная заработная плата, их соотношение. Факторы, определяющие соотношение основной и дополнительной заработной платы. Состав фонда заработной платы.

Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Стимулирование труда и заинтересованность работников в результатах труда. Надбавки и доплаты, их сущность и виды. Роль стимулирующих доплат и надбавок в интенсификации труда работников. Доплаты и надбавки как одна из форм денежной компенсации трудовых затрат.

Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии. Система премирования (поощрительные системы оплаты труда) как составная часть оплаты труда. Премия как выплата стимулирующего характера. Виды премий. Показатели и условия премирования. Основные требования к показателям и условиям премирования. Разработка системы премирования на предприятии. Способы установления уровня показателя премирования. Дифференциация размера премий по подразделениям и рабочим местам и оценка напряженности показателя премирования. Особенности системы премирования для различных категорий работников. Определение экономической эффективности систем премирования.

**В результате освоения учебной дисциплины** обучающийся должен обладать следующими профессиональными (ПК) компетенциями:

ПК-15 умением проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании (*знания (З)*): содержания организации, нормирования и оплаты труда; *умения (У)*: рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели по труду и оценивать их изменение; использовать полученные данные для решения профессиональных задач; обобщать полученные результаты проведенного исследования в области социально-трудовых отношений *навыки /опыт деятельности (Н/О)*: разработки рекомендаций по повышению эффективности деятельности организации (предприятия) в сфере социально-трудовых отношений; выявления проблемы экономического характера при анализе конкретных трудовых ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты, последствия; обработки собранной информации и ее применения в профессиональной деятельности.

ПК-16 владение навыками оценки инвестиционных проектов, финансового планирования и прогнозирования с учетом роли финансовых рынков и институтов (*знания (З)*): назначения, экономического содержания и методики исчисления показателей по труду и его оплате; *умения (У)*: оценивать эффективность работы хозяйствующего субъекта в области социально-трудовых отношений; *навыки /опыт деятельности (Н/О)*: интерпретации полученных результатов оценки анализа показателей по труду и его оплате.

ПК-4 владение навыками организации оплаты труда персонала (*знания (З)*): элементов организации оплаты труда; *умения (У)*: нормирования труда; расчета размера оплаты труда с применением разных форм и систем; *навыки /опыт деятельности (Н/О)*: обоснования элементов организации оплаты труда с учетом профессионально-квалификационного разделения.

#### **Образовательные технологии:**

В преподавании дисциплины «Экономика труда» применяются разнообразные интерактивные образовательные технологии в зависимости от вида и цели учебного занятия.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях.

Лабораторные занятия ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления аналитической и профессиональной деятельности с применением интерактивных форм обучения (блиц опрос, подготовка презентаций, таблица инсерт и др.).

**Составитель:** Т.Д. Бахар, ст. преподаватель кафедры экономики.