

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина Б1.Б.22 Экономика труда

Семестр: 6

Количество часов: 144

Количество зачетных единиц: 4

Промежуточная аттестация: экзамен

Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Экономика труда» входит в базовую (общепрофессиональную) часть профессионального цикла Б1.Б.22 направления Финансы и кредит. Дисциплина позволяет сформировать у обучающихся представления в области управления трудовыми ресурсами предприятия.

Цель и задачи освоения дисциплины: «Экономика труда» является формирование у студентов системы знаний, умений, навыков в области организации, нормирования и оплаты труда на уровне предприятия.

Задачи:

- изучение теоретических и методических аспектов организации социально-трудовых отношений на предприятии;
- ознакомление с методами нормирования труда и особенностями оплаты труда работников различных категорий;
- творчески использовать полученные знания в процессе последующего обучения и практической работы.

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. 2 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 общекультурными (ОК) и профессиональными (ПК) компетенциями:

ОК-5: способен использовать нормативные правовые документы в своей деятельности (знать уровни нормативно-правового регулирования социально- трудовых отношений в области организации, нормирования и оплаты труда; состав нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения; уметь использовать положения нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения на уровне организации, в своей деятельности; вносить изменения в свою деятельность, при изменении нормативно- правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения; владеть навыками работы с нормативно-правовыми актами, регулирующими социально- трудовые отношения; навыками интерпретации изменений в нормативно- правовых актах, регулирующих социально-трудовые отношения).

ОК-7: способен к кооперации с коллегами, работе в коллективе (знать содержание, принципы и основные элементы организации труда; уметь систематизировать и обобщать информацию по организации и нормированию труда; владеть навыками выявления проблемы экономического характера при анализе конкретных трудовых ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты).

ОК-8: способен находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность (знать основы организационно-управленческого устройства и ответственность за их выполнение; уметь собирать и обобщать экономическую информацию для решения поставленной задачи; правильно находить организационно-управленческие решения; владеть навыками принятия организационно-управленческих решений.).

ОК-9: способен к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства (знать современные источники получения информации; уметь осуществлять поиск требуемой информации; владеть методами современных информационных технологий для решения своих профессиональных задач).

ПК-2: способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (знать методику анализа показателей по труду и его оплате; методы научного обоснования норм по труду; методику группировки и обобщения информации для проведения анализа показателей по труду и его нормирования; уметь ориентироваться в действующей нормативно-правовой базе в области социально-трудовых отношений, самостоятельно отслеживать ее изменения и вносить соответствующие изменения в условия деятельности хозяйствующего субъекта; применять приемы и способы анализа результатов расчетов показателей по труду; оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений в области социально-трудовых отношений; владеть навыками обработки экономической информации; навыками интерпретации результатов анализа показателей по труду и его оплате, навыками обработки нормативных документов по труду; навыками решения поставленных экономических задач; навыками обоснования полученных выводов).

ПК-11: способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (знать методику анализа показателей по труду и его оплате, методы научного обоснования труда, элементы организации оплаты труда; уметь представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде доклада, отчета; владеть навыками организации выполнения конкретного порученного этапа работы).

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.

Практические 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 (решение кейсов и ситуационных задач, подготовка презентаций и др.).

Составитель: Т.Д. Бахар, кафедра экономики