

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«Экономика труда»
по направлению 38.03.01 «Экономика» (бакалавриат)
профиль «Экономика предпринимательства»

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов необходимых теоретических знаний и практических навыков по найму и управлению персоналом при создании собственного предпринимательского дела.

Основными задачами дисциплины являются:

усвоение понятий теории экономики в сфере оплаты труда и материального стимулирования на предприятии управления персоналом

изучение методов обоснования управленческих решений в сфере оплаты труда и материального стимулирования на предприятии управления персоналом

развитие навыков по технологии управления персоналом в сфере оплаты труда и материального стимулирования на предприятии управления персоналом ;

совершенствование навыков внедрения методик диагностики потенциала персонала для оплаты труда и материального стимулирования на предприятии управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Экономика труда» – относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.11). Студент должен до начала ее изучения должен иметь представление о том, на каких участках своей будущей профессиональной деятельности он сможет использовать полученные знания в рамках компетенций, обусловленных спецификой его предстоящей работы.

Дисциплина «Экономика труда» является предшествующей дисциплинам / практикам и способствует дальнейшему формированию компетенции ПК-6: Управление персоналом, Технологическая (проектно-технологическая) практика, Преддипломная практика, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

3. Перечень планируемых результатов освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
ПК 6 Способен управлять системой оплаты труда и материального стимулирования на предприятии	Знать: Нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда; Порядок и методология установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда, Формы системы оплаты и материального стимулирования труда Уметь: Разрабатывать базовые параметры тарифных систем, схемы должностных окладов, системы дифференциации оплаты труда в зависимости от специфики труда, характера и сложности выполняемых работ (трудовых функций)

	<p>Формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально квалификационной структуры персонала</p> <p>Владеть: Навыками дифференциации видов работ, профессий и должностей по тарифным разрядам (грейдам, уровням) в зависимости от сложности (ценности) труда и установленных требований к квалификации (уровня компетенций); навыками разработки параметров единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов</p>
--	---

4. Общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 ч).

5. Образовательные технологии

В ходе изучения дисциплины используются как традиционные методы и формы обучения (лекции, семинарские и практические занятия, самостоятельная работа), так и интерактивные формы проведения занятий (разбор проблемных ситуаций).

При организации самостоятельной работы используются следующие образовательные технологии: самостоятельная работа, сопряженная с основными аудиторными занятиями (проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины); решение практических заданий; внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении студентом заданий.

6. Контроль успеваемости

Программой дисциплины предусмотрены виды текущего контроля: тестирование, реферат.

Промежуточная аттестация проводится в форме: экзамен.