

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 09.09.2021 14:45:14  
Уникальный программный идентификатор:  
24f866be2aca16484076a8cbb7c509a9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Выбрана  
на заседании кафедры

Утверждена  
Советом по учебно-методическим вопросам  
и качеству образования



15 января 2020 г.

протокол № 5

Председатель

Карх Д.А.

(подпись)

09.12.2019 г.  
протокол № 6  
Зав. кафедрой Тонких Н.В.,

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Наименование дисциплины	Экономика социально-трудовых отношений
Направление подготовки	38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очная
Год набора	2020

Разработана:  
Доцент, к.э.н.  
Долженко Светлана Борисовна

Екатеринбург  
2020 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>4</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>5</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>7</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>11</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>11</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>11</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>12</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от
ПС	

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины (модуля) «Экономика социально-трудовых отношений» является формирование компетенций, направленных на формирование у студентов систематизированных знаний в современных методах управления персоналом - мотивации и стимулировании, необходимых для эффективной работы сотрудников на благо организации; сущности и методах организации политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности на предприятиях

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					3.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 5						
Зачет	144	56	28	28	88	4
Семестр 6						
Экзамен, Курсовая работа	144	36	18	18	72	4
	288	92	46	46	160	8

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
информационно-аналитическая	
ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ИД-1.ПК-24 Знает методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации Умеет применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации Владеет навыками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

организационно-управленческая и экономическая	
ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	ИД-1.ПК-8 Знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий Умеет применять на практике знания принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий Владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	ИД-1.ПК-14 Знает методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) Умеет применять на практике знания анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению Владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Часов				
Семестр 5		34					
Тема 1.	Социально-трудовые отношения: понятие, задачи и субъекты	16	2		2	12	
Тема 2.	Формирование и развитие социально-трудовых отношений. Система регулирования социально-трудовых отношений	18	4		2	12	
Семестр 5		110					
Тема 3.	Теоретические основы эффективности и производительности труда	22	4		4	14	
Тема 4.	Производительность труда на макроуровне	22	2		4	16	
Тема 5.	Методы измерения производительности труда	22	2		2	18	
Тема 6.	Факторы и условия роста производительности труда	8	4		4		
Тема 7.	Резервы производительности труда	36	10		10	16	

Семестр 6		108					
Тема 8.	Сущность и функции заработной платы	8	2		2	4	
Тема 9.	Факторы, влияющие на заработную плату. Принципы и требования к организации оплаты труда.	12	4		4	4	
Тема 10.	Тарифный вариант организации оплаты труда	10	2		4	4	
Тема 11.	Формы и системы заработной платы	38	6		4	28	
Тема 12.	Поощрительные системы	40	4		4	32	

### 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Темы 1-2	Задания 1, 2 (приложение 4). Тест (приложение 4)	Практические задачи. Тест с закрытыми и открытыми вопросами (33 вопроса)	100 баллов
Тема 3	Задание 3. Тест (приложение 4)	Тест с закрытыми и открытыми вопросами (56 вопросов)	100 баллов
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
5 семестр (За)	Билет к зачету (приложение 5)	Билет с двумя теоретическими вопросами	10 баллов
6 семестр (Эк)	Экзаменационный билет (приложение 5)	Билет с теоретическим вопросом и практическим заданием	10 баллов
6 семестр (КР)	Курсовая работа	Студенты выполняют самостоятельную исследовательскую работу по темам, предложенным в приложении 3, и методическим материалам в приложении 7.	10 баллов

## ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций

Тема 1. Социально-трудовые отношения: понятие, задачи и субъекты  
Понятие, задачи и субъекты в современных социально-трудовых отношениях.

<p>Тема 2. Формирование и развитие социально-трудовых отношений. Система регулирования социально-трудовых отношений</p> <p>Система регулирования социально-трудовых отношений: её элементы и связи.</p>
<p>Тема 3. Теоретические основы эффективности и производительности труда</p> <p>Понятие эффективности труда. Понятие производительности труда. Способы исследования эффективности и производительности труда.</p>
<p>Тема 4. Производительность труда на макроуровне</p> <p>Расчет ПТ на макроуровне.</p>
<p>Тема 5. Методы измерения производительности труда</p> <p>Классические методы измерения ПТ: натуральный, стоимостной, трудовой.</p>
<p>Тема 6. Факторы и условия роста производительности труда</p> <p>Факторы роста ПТ: материально-технические, организационные, социально-экономические. Резервы ПТ.</p>
<p>Тема 7. Резервы производительности труда</p> <p>Сущность резервов ПТ. Виды резервов ПТ</p>
<p>Тема 8. Сущность и функции заработной платы</p> <p>Понятия заработной платы и дохода работника. Понятия «номинальной» и «реальной» заработной платы. Содержание основных функций заработной платы. Характеристика основных принципов организации заработной платы.</p>
<p>Тема 9. Факторы, влияющие на заработную плату. Принципы и требования к организации оплаты труда.</p> <p>Регулирование заработной платы в соответствии с критериями законодательных и нормативных актов России на федеральном, региональном уровнях и на уровне организации и предприятий. Методы прямого и косвенного регулирования заработной платы и доходов, используемые государством. Законодательное установление государством минимального размера оплаты труда (МРОТ). Сущность МРОТ. Понятие «прожиточный минимум». Соотношение размера прожиточного минимума и МРОТа. Сущность индексации заработной платы. Индекс цен. Официальные источники индексации. Механизмы индексации и защиты заработной платы. Меры по защите заработной платы, предусмотренные законодательством нашей страны.</p>
<p>Тема 10. Тарифный вариант организации оплаты труда</p> <p>Основные элементы тарифной системы. Тарифная. Тарифные разряды. Тарифные коэффициенты. Тарифные ставки. Должностной оклад. Схема должностных окладов. Тарификация работ и работников. Тарифно-квалификационные характеристики. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Характеристика квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и других служащих (ЕКС).</p>
<p>Тема 11. Формы и системы заработной платы</p> <p>Системы сдельной заработной платы. Прямая сдельная система. Расчет сдельной расценки. Начисление прямого сдельного заработка без расчета сдельной расценки. Сдельно-премиальная система. Аккордная сдельная система оплаты труда. Косвенная сдельная система. Системы повременной заработной платы. Простая повременная система. Повременная премиальная система с использованием нормированных заданий. Смешанная система оплаты труда (сдельно-повременная). Коллективная сдельная оплата труда, повременная бригадная оплата труда. Понятие «коэффициент трудового участия» (КТУ). Формирование КТУ. Бестарифные системы заработной платы. Сущность бестарифных систем заработной платы. Системы имеющие характер коллективной оплаты. Система квалификационных уровней (КУ) (расчёт индивидуального КУ, группировка работников по квалификационным уровням, распределение коллективного заработка или фонда заработной платы подразделения, цеха, участка, бригады, отдела с учётом КУ, КТУ и отработанного времени)</p>



Тема 12. Поощрительные системы  
Системы премирования в зависимости от цели премирования: за основные результаты деятельности (текущее), единовременное (разовое), специальные системы. Условия функционирования премиальной системы. Принцип трёхступенчатости, предусматриваемый при разработке положений по премированию. Требования, обеспечивающие наиболее сильное влияние премии на работников. Виды единовременных поощрений и их характеристика: вознаграждение по итогам деятельности за год; поощрение за выполнение особо важных производственных заданий; премирование работников в связи с юбилейными датами, праздниками; стимулирование победителей смотров, конкурсов, соревнований. Система участия в прибылях. Особенности действия системы в прибылях в современной России и в странах с развитой рыночной экономикой. Бонусы как разовые выплаты из прибыли предприятия. Использование бонусов в России и в развитых капиталистических странах.

## 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 1. Социально-трудовые отношения: понятие, задачи и субъекты  
Операционный и стратегический уровни задач в социально-трудовых отношениях.

Тема 2. Формирование и развитие социально-трудовых отношений. Система регулирования социально-трудовых отношений  
Практика формирования и развития социально-трудовых отношений.

Тема 3. Теоретические основы эффективности и производительности труда  
Механизмы определения отдачи от инвестиций в персонал. Риски, связанные с инвестициями в человеческий капитал. Механизмы возмещения и распределения издержек, связанных с обучением.

Тема 4. Производительность труда на макроуровне  
Определение темпов роста ПТ и ЗП на уровне РФ.

Тема 5. Методы измерения производительности труда  
Решение задач по использованию методов измерения ПТ

Тема 6. Факторы и условия роста производительности труда  
Расчет динамики ПТ через факторную оценку.

Тема 7. Резервы производительности труда  
Расчет резервов ПТ

Тема 8. Сущность и функции заработной платы  
Основные элементы внутрипроизводственной организации заработной платы.

Тема 9. Факторы, влияющие на заработную плату. Принципы и требования к организации оплаты труда.  
Уровни договорного регулирования, предусмотренные государством (генеральное, тарифное соглашение, региональное и территориальное соглашение, коллективный договор предприятия). Характеристика каждого из уровней договорного регулирования. Законодательно-правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения, уровень и динамику оплаты труда и доходов работников, разработанные Международной организацией труда (МОТ). Законодательная база оплаты труда персонала. Разделение и кооперация труда. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.

Тема 10. Тарифный вариант организации оплаты труда  
«Надтарифные условия оплаты труда». Классификация доплат и надбавок к заработной плате. Доплаты за отклоняющийся режим работы и порядок их начисления. Доплаты за отклоняющееся условие трудовой деятельности. Территориальное регулирование заработной платы.

Тема 11. Формы и системы заработной платы  
Вариант коллективной бестарифной системы оплаты труда с использованием «вилки» соотношений оплаты труда различного качества (ВСОТРК). Система коэффициентов трудовой стоимости КТС и её характеристика. Индивидуальные варианты бестарифной оплаты труда: система плавающих окладов; комиссионная оплата; ставка трудового вознаграждения; дилерская

Тема 12. Поощрительные системы  
Мотивационное значение бонусов. Участие в акционерном капитале. Схемы предоставления права собственности на акции для работников («долевые схемы» или «долевые планы», «планы предоставления работникам опционов на акции»). Дополнительные социальные льготы и выплаты. Социальный пакет. Гибкая система социальных льгот и выплат. Экономическое обоснование размеров и условий выплаты премий.

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Социально-трудовые отношения: понятие, задачи и субъекты Изучение рекомендуемой литературы.
Тема 2. Формирование и развитие социально-трудовых отношений. Система регулирования социально-трудовых отношений Самостоятельный поиск и изучение современных практик и форм социально-трудовых отношений.
Тема 3. Теоретические основы эффективности и производительности труда Изучение рекомендуемой литературы по теме эффективности и производительности труда.
Тема 4. Производительность труда на макроуровне Самостоятельное изучение актуальной литературы (статей) по теме производительности общественного труда.
Тема 5. Методы измерения производительности труда Расчет ПТ в выбранной организации.
Тема 7. Резервы производительности труда Изучение возможностей изыскания резервов производительности труда в ключе применения новых технологий управления эффективностью и производительностью труда.
Тема 8. Сущность и функции заработной платы Изучение и анализ элементов внутрипроизводственной организации заработной платы в выбранной организации.
Тема 9. Факторы, влияющие на заработную плату. Принципы и требования к организации оплаты труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени в выбранной организации.
Тема 10. Тарифный вариант организации оплаты труда Изучение региональных практик по тарифным системам.
Тема 11. Формы и системы заработной платы Изучение и анализ системы или систем оплаты труда на выбранном предприятии.
Тема 12. Поощрительные системы Разработка системы материального и нематериального стимулирования в выбранной организации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
Приложение 3

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
размещается курсовая работа

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
Приложение 7

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сайт библиотеки УрГЭУ**

<http://lib.usue.ru/>

### **Основная литература:**

1. Асалиев А. М., Бычин В. Б., Бобков В. Н., Забелина О. В., Карташева Л. В., Асалиев А. М.. Экономика труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению 080100 - "Экономика". - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 336 с.
2. Щепакин М. Б., Молчан А. С., Хандамова Э. Ф.. Экономика труда: учебник. - Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2017. - 400 с.
3. Михалкина Е. В., Белокрылова О. С., Фурса Е. В.. Экономика труда: учебник по общей профессиональной дисциплине федеральной компоненты "Экономика труда" для студентов вузов. - Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2017. - 273 с.
4. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г.. Экономика труда [Электронный ресурс]: Учебник и практикум. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 387 – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432015>

### **Дополнительная литература:**

1. Кузьбожев Э. Н., Рябцева И. Ф.. Прогресс и производительность труда: Монография. - Москва: ИНФРА-М, 2016. - 174 с.
2. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих: справочное издание. - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 330 с.
3. Генкин Б. М.. Методы повышения производительности и оплаты труда: [монография]. - Москва: Норма: ИНФРА-М, 2018. - 160 с.
4. Савельева Е. А.. Инжиниринг труда. Проектирование трудовых процессов и систем: учебное пособие. - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. - 236 с.

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Перечень лицензионное программное обеспечение:**

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

## **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

-Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 194-У-2019 от 09.01.2020. Срок действия лицензии до 31.12.2020

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

### **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия. обеспечивающие тематические иллюстрации.