

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 19.01.2026 09:35:56

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd31c1e0740012

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Центр дополнительного профессионального образования

УТВЕРЖДЕНО

Директор центра дополнительного
профессионального образования СГЭУ
д.э.н., профессор В.М.Корнев

«30» июня 2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
ЭКОНОМИКА ТРУДА

Наименование программы: Экономика труда

Программу разработал: Богатырева И.В., к.э.н., доцент кафедры экономики, организации и стратегии развития предприятия

Самара 2025 г.

1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – приобретение слушателями современных знаний, умений и практических навыков в области экономических отношений, возникающих между людьми по поводу и в процессе трудовой деятельности, овладении методами и формами регулирования этих отношений.

.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;
- изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей по поводу и в процессе трудовой деятельности, овладение методами их регулирования;
- приобретение умений в области разработки практических решений по управлению трудом на уровне различных субъектов управления;
- овладение навыками анализа и оценки важнейших трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, численность персонала и др.) и принятия на этой основе управленческих решений.

Требования к результатам освоения дисциплины:

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- теоретические основы экономики труда;
- содержание и сущность социально-трудовых отношений;
- теорию и практику управления трудом;
- методы управления производительностью труда и социально-трудовыми отношениями.

Уметь:

- выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала;
- формулировать предложения по их возможному решению;
- оценивать влияние факторов и резервов на изменение производительности труда;
- прогнозировать производительность труда.

Владеть:

- методами анализа и планирования трудовых показателей

2. Содержание дисциплины

Наименование темы	Содержание обучения	Объем часов
1. Роль экономики труда в деятельности предприятия (организации)	Понятие о труде , его социально-экономической сущности. Основные элементы процесса труда. Формы проявления труда . Соотношение понятий «труд», «деятельность», «работа». Функции труда . Содержание и характер труда . Виды труда и их классификация (по характеру и содержанию, предмету и продукту, средствам и способам осуществления, условиям протекания).	2
Практические занятия	Труд как деятельность, направленная на удовлетворение потребностей человека. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду, мотивация и стимулирование труда .	2
Самостоятельная работа	Влияние НТП на изменение содержания труда. Стоимости труда и труд как объект продажи на рынке труда	
2. Трудовой потенциал персонала предприятия и методы его оценки	Содержание и соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», « <i>человеческие ресурсы</i> », «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал». Трудовые ресурсы , их состав, количественная оценка и источники формирования. Показатели использования трудовых ресурсов. Балансы трудовых ресурсов. Понятие трудового потенциала, его структура, формирование, уровни управления . Трудовой потенциал работника, организации, общества. Компоненты трудового потенциала. Методы количественной оценки трудового потенциала.	2
Практические занятия	Определение величины трудового потенциала организации различными методами. Закон перемены труда и трудовая мобильность работников. Виды и формы движения населения и трудовых ресурсов. Миграция населения и текучесть кадров. Понятие, показатели и методы измерения текучести кадров.	2
Самостоятельная работа	Человеческий капитал – содержание понятия, механизм формирования, методы оценки, эффективность использования. Инвестиции в человеческий капитал . Интеллектуальный капитал	
3. Производительность труда и методы её измерения	Понятия производительности и эффективности труда , их социально-экономическое значение. Место производительности труда в системе показателей эффективности производства . Основные понятия, связанные с производительностью труда: производительность, производительная сила и интенсивность труда; производительность живого и совокупного труда; приростная и предельная	2

	<p>производительность; индивидуальная, локальная и общественная производительность труда; общая производительность как интегральный показатель эффективности производства.</p> <p>Показатели производительности живого труда. Выработка продукции на одного работника в единицу времени и трудоёмкость единицы продукции, их взаимосвязь. Часовая, дневная, месячная /годовая/ выработка продукции, связь между ними и её использование при анализе производительности труда. Трудоёмкость продукции и классификация её видов. Понятия технологической, производственной, полной трудоёмкости продукции.</p>	
Практические занятия	<p>Натуральный, условно-натуральный, трудовой и стоимостный методы измерения выработки, их достоинства и недостатки, сфера применения. Разновидности стоимостного метода измерения объёма продукции и показателя выработки.</p> <p>Расчет технологической, производственной, полной трудоёмкости продукции.</p>	2
Самостоятельная работа	<p>Рост производительности труда как общественная необходимость и объективная закономерность. Значение роста производительности труда в условиях рыночной экономики и конкуренции.</p> <p>Уровень и динамика производительности труда в основных отраслях народного хозяйства РФ, в странах развитой рыночной экономики.</p>	
4. Объективная обусловленность и сущность инструментов управления производительностью труда	<p>Содержание и задачи управления производительностью труда.</p> <p>Концептуальные основы управления производительностью труда на предприятиях.</p> <p>Сущность и содержание инструментов управления производительностью труда в современных условиях развития экономики</p> <p>Анализ и планирование производительности труда. Содержание, значение и задачи планирования производительности труда на предприятии. Основные этапы планирования: оценка ожидаемого уровня и темпов изменения производительности в предплановом периоде; выявление и анализ резервов роста производительности труда; разработка путей повышения производительности; расчёт возможного изменения уровня и динамики производительности.</p>	2
Практические занятия	<p>Резервы повышения производительности труда. Резервы снижения трудоёмкости и эффективного использования рабочего времени. Организационные формы и методы выявления резервов. Аналитический, исследовательский и балансовый методы.</p> <p>Расчёт влияния снижения трудоёмкости, укрепления дисциплины, сокращения потерь и</p>	2

	непроизводительных затрат рабочего времени на повышение производительности труда. Методы планирования производительности труда: пофакторный, индексный, экстраполяции, прямого счёта. Методы прогнозирования уровня и темпов изменения производительности труда.	
Самостоятельная работа	Современное состояние производительности труда в экономике РФ и зарубежных странах. Концепции workforce management и talent management в управлении производительностью труда	
5. Формирование и планирование численности работников предприятия	Персонал предприятия, его функциональный, профессиональный, квалификационный состав и структура. Содержание и задачи кадрового планирования на предприятии.	2
Практические занятия	Бюджет рабочего времени одного работника. Методы расчёта потребной предприятию численности работников: по трудоёмкости работ, по нормам выработки, по нормам обслуживания и рабочим местам, по нормам управляемости, по нормативным формулам. Определение дополнительной потребности или ожидаемого высвобождения части работников. Баланс рабочей силы предприятия.	2
Самостоятельная работа	Качество рабочей силы. Профессионализм и компетентность как элементы качества рабочей силы. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации работников предприятия.	

3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации - зачет

4. Оценочные материалы дисциплины

Тесты

1. С экономической точки зрения, труд – это

- а) затраты физических и умственных усилий для производства материальных и духовных благ
- б) целесообразная деятельность человека по производству материальных и духовных благ**
- в) приведение в действие средств производства с целью создания материальных и духовных благ
- г) процесс целенаправленной, сознательной, легитимной деятельности людей по производству общественно полезных благ

2. Основными элементами процесса труда являются

- а) рабочая сила, средства труда, предметы труда**
- б) рабочая сила, средства труда, результаты труда
- в) средства труда, предметы труда, результаты труда
- г) орудия труда, предметы труда, организация труда

3. Содержание труда – это

- а) свойство абстрактного труда

- б) свойство конкретного труда
- в) система отношений между участниками трудового процесса
- г) совокупность трудовых функций

4. Характер труда – это

- а) социально-экономическая сторона труда, определяемая системой производственных отношений и степенью развития материально-технической базы производства
- б) организационно-техническая сторона труда, определяемая степенью развития техники, технологии и организации производства
- в) социально-психологическая сторона труда, определяемая системой взаимоотношений между работниками и работодателями
- г) социально-организационная сторона труда, определяемая условиями труда и психологическим климатом в коллективе

5. Часть населения страны, обладающая физическими, духовными и интеллектуальными качествами для осуществления трудовой деятельности – это

- а) трудовой потенциал
- б) трудовые ресурсы
- в) рабочая сила
- г) экономически активное население

6. Трудовые ресурсы включают в себя

- а) всё трудоспособное население
- б) всё население в трудоспособном возрасте
- в) всё население в трудоспособном возрасте и фактически занятое население за пределами трудоспособного возраста
- г) всё трудоспособное население в трудоспособном возрасте и фактически занятое население за пределами трудоспособного возраста

6. Трудовой потенциал представляет собой

- а) возможное количество и качество труда, которыми располагают общество, организация, индивид при данном уровне развития науки и техники
- б) часть населения страны, обладающая психофизиологическими и интеллектуальными качествами для производства благ и услуг
- в) совокупность занятого и ищущего работу населения
- г) запас знаний, навыков, энергии, которые могут быть использованы для производства благ и услуг

7. Человеческий капитал – это

- а) сформировавшаяся на рынке труда цена рабочей силы
- б) капитал, вкладываемый работодателем в приобретение и использование рабочей силы
- в) способность людей к участию в трудовой деятельности
- г) интеллектуальные способности, знания, умения, навыки, полученные в процессе образования и практической деятельности человека

8. К текучести кадров относятся увольнения работников

- а) по всем основаниям
- б) по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины
- в) в связи с сокращением производства и ликвидацией рабочих мест
- г) в связи с уходом на учёбу, на пенсию, призывом в армию

9. Показателями производительности живого труда являются

- а) трудоёмкость, интенсивность
- б) выработка, интенсивность
- в) интенсивность, производительная сила труда
- г) выработка, трудоёмкость

10. Какой из приведённых показателей является показателем выработки?

- а) количество продукции в расчёте на 1 рубль затрат
- б) затраты времени на единицу продукции
- в) количество продукции в расчёте на единицу времени (час, день, месяц, год)
- г) количество продукции в расчёте на одного работника за единицу времени

11. Какой из приведённых показателей является показателем трудоёмкости?

- а) затраты времени на производство единицы продукции (работы)
- б) средние затраты рабочего времени одного работника
- в) среднее число работников, выпускающих заданный объём продукции
- г) количество продукции в расчёте на единицу времени

12. Рассчитайте изменение среднедневной выработки рабочего, если его среднечасовая выработка увеличилась на 8%, а средняя продолжительность рабочего дня уменьшилась на 5%.

- а) + 3,0%
- б) + 2,8%
- в) + 2,6%
- г) + 2,4%

13. Увеличение среднечасовой выработки на 8%, а среднедневной – на 4% означает, что

- а) среднее число отработанных часов в рабочем дне сократилось на 4%
- б) внутрисменные потери рабочего времени увеличились на 4%
- в) внутрисменные потери рабочего времени увеличились на 3,8%
- г) среднее число отработанных часов в рабочем дне сократилось на 3,7%

14. Закон повышающейся производительности труда проявляется в том, что

- а) количество живого и прошлого труда в товаре уменьшается одинаковыми темпами
- б) количество живого труда сокращается, а количество прошлого труда в товаре увеличивается на одну и ту же величину
- в) количество живого труда в товаре уменьшается больше, чем увеличивается количество прошлого труда
- г) количество живого труда в товаре увеличивается быстрее, чем уменьшается количество прошлого труда

15. Резервы роста производительности труда – это

- а) повышение квалификации работников
- б) совершенствование организации труда
- в) создание запасов орудий и предметов труда
- г) реально существующие, но ещё не использованные возможности повышения производительности труда

16. К резервам снижения трудоёмкости не относятся

- а) недостаточно эффективное использование производственных мощностей
- б) прямые потери рабочего времени
- в) использование квалифицированных работников на простых работах
- г) нерациональное разделение и кооперация труда

17. Совокупность физических лиц, состоящих с организацией в отношениях, регулируемых трудовым договором (договором найма), - это

- а) персонал организации
- б) промышленно-производственный персонал организации
- в) трудовой коллектив организации
- г) производственный коллектив организации

18. Разработка планового баланса рабочего времени одного работника имеет своей целью определение

- а) количества рабочих и нерабочих дней
- б) средней продолжительности рабочего дня в плановом периоде
- в) планового числа явочных дней одного работника

г) полезного фонда рабочего времени одного работника

19. Возмещение естественного выбытия работников учитывается при планировании

- а) общей потребности в персонале
- б) дополнительной потребности в персонале
- в) оптимальной потребности в персонале
- г) потребности персонала на начало планового периода

20. К какому виду профессионального обучения следует отнести посещение квалифицированным рабочим курсов целевого назначения?

- а) профессиональная подготовка
- б) профессиональная переподготовка
- в) повышение квалификации
- г) освоение смежных профессий

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Экономика труда : учебник для вузов / под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/563652>

2. *Одегов, Ю. Г.* Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559974>

5.2. Дополнительная литература

1. Богатырева, И. В. Социально-экономические инструменты управления производительностью труда на корпоративном уровне: Электронное издание / И. В. Богатырева, М. В. Симонова, Л. А. Илюхина. — Самара: Самарский государственный экономический университет, 2023. — ISBN 978-5-00176-163-1. <https://elibrary.ru/item.asp?id=64898030>

2. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение М.: Прогресс, 1989.

3. Федченко А.А. Методические подходы к исследованию производительности труда // Экономика труда. 2016. Том 3. № 1. С. 41-62

4. Курилкин И. Е. Методы и инструменты стратегического управления организацией//Современные научные исследования и инновации. 2017. № 6 (74). С. 51.

5. Краснопевцева И.В. Управление производительностью труда на предприятиях машиностроения: дисс д-ра. экон. наук, специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Саратов, 2014