

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

14 июня 2018 г.



Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Белкин Михаил Васильевич, к.э.н., доцент

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Экономика персонала**

|                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| Направление подготовки:  | <u>38.03.01 – Экономика</u> |
| Профиль:                 | <u>Экономика труда</u>      |
| Квалификация выпускника: | <u>Бакалавр</u>             |
| Форма обучения:          | <u>очная</u>                |
| Год начала подготовки    | <u>2018</u>                 |

|  |   |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">Одобрено на заседании<br/>Учебно-методической комиссии института<br/>Протокол № 7<br/>21 мая 2018 г.<br/>Председатель учебно-методической<br/>комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p> | <p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p>Протокол № 20<br/>15 мая 2018 г.<br/>Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p> |
|--|---|

Москва 2018 г.

## **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целями освоения учебной дисциплины «Экономика персонала» являются формирование у студентов:

- теоретических знаний основ и принципов экономики персонала в условиях рыночной экономики;
- системного подхода к решению проблем экономики персонала;
- понимания экономического и социального значения экономики персонала, её роли в эффективном использовании трудовых ресурсов и повышении производительности труда;
- практических навыков по применению основных положений экономики персонала.

## **2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО**

Учебная дисциплина "Экономика персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

### **2.1. Наименования предшествующих дисциплин**

### **2.2. Наименование последующих дисциплин**

### 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

| № п/п | Код и название компетенции   | Ожидаемые результаты  |
|-------|--|---|
| 1     | ПК-2 способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов | Знать и понимать: систему показателей, характеризующую экономику персонала<br><br>Уметь: анализировать имеющиеся показатели на основе типовых методик<br><br>Владеть: расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих экономику персонала на предприятии |

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

##### 4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

##### 4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

| Вид учебной работы   | Количество часов        |             |
|--|-------------------------|-------------|
|  | Всего по учебному плану | Семестр 7   |
| Контактная работа  | 36                      | 36,15       |
| Аудиторные занятия (всего):  | 36                      | 36          |
| В том числе:   |                         |             |
| лекции (Л)   | 18                      | 18          |
| практические (ПЗ) и семинарские (С)                                | 18                      | 18          |
| Самостоятельная работа (всего)                                     | 45                      | 45          |
| Экзамен (при наличии)  | 27                      | 27          |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:                               | 108                     | 108         |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:                            | 3.0                     | 3.0         |
| Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля) | ПК1,<br>ПК2             | ПК1,<br>ПК2 |
| Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)                     | ЭК                      | ЭК          |

### 4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины  | Виды учебной деятельности в часах/<br>в том числе интерактивной форме |    |       |     |    |       | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|---|---|----|-------|-----|----|-------|---|
|       |         |   | Л   | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего |   |
| 1     | 2       | 3   | 4   | 5  | 6     | 7   | 8  | 9     | 10  |
| 1     | 7       | Тема 1<br>Экономика персонала как наука.<br>Экономика персонала: миссия, цели, задачи.<br>Экономическая и социальная эффективность как категории цели в экономике персонала.<br>Экономика персонала в системе наук. Предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономика персонала».  |   |    | 2     |     | 23 | 25    |   |
| 2     | 7       | Тема 2<br>Теоретические основы экономики персонала.<br>Структуризация теоретических оснований экономики персонала.<br>Экономические теории рынка труда: теории гибкости.<br>Сегментации внутренних рынков труда. Теория институтов: социально-трудовой аспект. Основные концепции и теории социально-трудовых отношений. Теория организации труда.<br>Эволюция концепций организации труда. | 2   |    | 2     |     | 3  | 7     |   |
| 3     | 7       | Тема 3<br>Основополагающие принципы и права человека в сфере.   | 4   |    | 2     |     | 3  | 9     | ПК1   |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины  | Виды учебной деятельности в часах/<br>в том числе интерактивной форме |    |       |     |    |       | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|---|---|----|-------|-----|----|-------|---|
|       |         |   | Л   | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего |   |
| 1     | 2       | 3   | 4   | 5  | 6     | 7   | 8  | 9     | 10  |
|       |         | Регулирование отношений в трудовой сфере. Социальное партнёрство – основная модель регулирования отношений в сфере наёмного труда. Локальное правовое регулирование социально-трудовых отношений в организации.   |   |    |       |     |    |       |   |
| 4     | 7       | Тема 4 Структура и развитие рынка труда с позиции организации. Рынок труда: его механизмы и институты координации. Методика и технологии изучения рынка труда с позиции организации. Социокультурный контекст национального рынка труда.  | 4   |    | 2     |     | 3  | 9     |   |
| 5     | 7       | Тема 5 Технико-технологические факторы формирования социально-трудовых отношений. Новые технологии и научно-техническая политика организаций. Основные направления воздействия научно-технического прогресса и современных информационных технологий на систему рабочих мест и персонал | 4   |    | 2     |     | 3  | 9     |   |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины   | Виды учебной деятельности в часах/<br>в том числе интерактивной форме |    |       |     |    |       | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
|       |         |  | Л   | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего |   |
| 1     | 2       | 3  | 4   | 5  | 6     | 7   | 8  | 9     | 10  |
|       |         | организации.   |   |    |       |     |    |       |   |
| 6     | 7       | Тема 6<br>Кадровые стратегии и модели управления персоналом.<br>Построение кадровых стратегий.<br>Модели кадрового менеджмента.<br>Кадровая политика как средство реализации кадровой стратегии  | 4   |    | 2     |     | 2  | 8     |   |
| 7     | 7       | Тема 7<br>Построение организационных и кадровых структур.<br>Структура организации, её основные компоненты и эффективность деятельности персонала. Подходы к структуризации персонала организации.<br>Категории персонала.   |   |    | 4     |     | 2  | 6     | ПК2   |
| 8     | 7       | Тема 8<br>Организационная культура и трудовое поведение работника.<br>Концепция и типы организационной культуры в контексте целей и задач экономики персонала.<br>Формирование, поддержание и изменение организационной культуры и управление этими процессами.<br>Организационная культура и кадровая политика. |   |    | 2     |     | 3  | 5     |   |



| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины   | Виды учебной деятельности в часах/<br>в том числе интерактивной форме |    |       |     |    |       | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
|       |         |  | Л   | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего |   |
| 1     | 2       | 3  | 4   | 5  | 6     | 7   | 8  | 9     | 10  |
|       |         | взаимосвязи в контексте целей экономики персонала.   |   |    |       |     |    |       |   |
| 9     | 7       | Тема 10<br>Конфликтные поля в организации и их влияние на процесс принятия решений. Основы теории конфликта в организации. Конфликтные поля в социально-трудовых отношениях. Теория и практика управления конфликтами в организации. Трудовые споры. Их классификация и субъектный состав. Индивидуальные трудовые споры и их рассмотрение. Коллективные трудовые споры и их рассмотрение. |   |    |       |     | 3  | 3     |   |
| 10    | 7       | Экзамен  |   |    |       |     |    | 27    | ЭК  |
| 11    |         | Зачет  |   |    |       |     |    |       |   |
| 12    |         | Тема 11<br>Заполнение рабочих мест в организации и кадровое планирование. Кадровое планирование в организации. Способы привлечения персонала в организацию и оценка их эффективности. Выбор критериев и методов отбора персонала в системе социально-трудовых отношений. Высвобождение персонала в   |   |    |       |     |    |       |   |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины  | Виды учебной деятельности в часах/<br>в том числе интерактивной форме |    |       |     |    |       | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|---|---|----|-------|-----|----|-------|---|
|       |         |   | Л   | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего |   |
| 1     | 2       | 3   | 4   | 5  | 6     | 7   | 8  | 9     | 10  |
|       |         | организации.<br>Концепция бесконфликтного высвобождения персонала.  |   |    |       |     |    |       |   |
| 13    |         | Тема 12<br>Трудовая адаптация персонала в организации.<br>Развитие персонала.<br>Сущность, виды и этапы трудовой адаптации. Оценка эффективности трудовой адаптации.<br>Развитие организации и её сотрудников.<br>Методы внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Сущность и виды трудовой карьеры.   |   |    |       |     |    |       |   |
| 14    |         | Тема 13<br>Организация трудовой деятельности и определение содержания работ.<br>Организация труда на предприятии.<br>Разделение и кооперация труда.<br>Нормирование труда. Виды норм труда. Принципы и методы нормирования труда. Пересмотр норм труда.<br>Организация рабочих мест.<br>Условия труда, охрана труда и техника безопасности в организации и их правовое регулирование. |   |    |       |     |    |       |   |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины   | Виды учебной деятельности в часах/<br>в том числе интерактивной форме |    |       |     |    |       | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
|       |         |  | Л   | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего |   |
| 1     | 2       | 3  | 4   | 5  | 6     | 7   | 8  | 9     | 10  |
| 15    |         | Тема 14<br>Рабочее время и время отдыха. Классификация затрат рабочего времени. Методы исследования затрат рабочего времени. Режимы труда и отдыха. Гибкое рабочее время: преимущества и проблемы применения. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха.  |   |    |       |     |    |       |   |
| 16    |         | Тема 15<br>Оценка производительности труда и персонала. Производительность труда и эффективность производства. Эволюция системы критериев эффективности трудовой деятельности. Формирование систем измерения производительности труда. Методы измерения производительности труда. Измерение производительности труда и оценка персонала: основные взаимосвязи. Факторы и резервы роста производительности труда. |   |    |       |     |    |       |   |
| 17    |         | Тема 16<br>Система вознаграждения за труд. Система вознаграждений как  |   |    |       |     |    |       |   |

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины   | Виды учебной деятельности в часах/<br>в том числе интерактивной форме |    |       |     |    |       | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации |
|-------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
|       |         |  | Л   | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего |   |
| 1     | 2       | 3  | 4   | 5  | 6     | 7   | 8  | 9     | 10  |
|       |         | элемент социально-трудовых отношений и её структура. Организация оплаты труда. Премирование работников. Эффективность системы вознаграждения за труд. Регулирование оплаты труда. Методы правового регулирования оплаты труда.                             |   |    |       |     |    |       |   |
| 18    |         | Тема 17 Система информации о персонале. Информационное обеспечение экономики персонала. Контроллинг персонала как инструмент совершенствования внутрифирменных социально-трудовых отношений. Аудит персонала.  |   |    |       |     |    |       |   |
| 19    |         | Тема 18 Управление человеческими ресурсами организации. Основные функции, структура и факторы эффективной деятельности организационной структуры управления человеческими ресурсами организации. Оценка эффективности организационной структуры управления |   |    |       |     |    |       |   |

| №<br>п/п | Семестр | Тема (раздел)<br>учебной<br>дисциплины   | Виды учебной деятельности в часах/<br>в том числе интерактивной форме |    |       |     |    |       | Формы<br>текущего<br>контроля<br>успеваемости и<br>промежу-<br>точной<br>аттестации |
|----------|---------|--|---|----|-------|-----|----|-------|---|
|          |         |  | Л   | ЛР | ПЗ/ТП | КСР | СР | Всего |   |
| 1        | 2       | 3  | 4   | 5  | 6     | 7   | 8  | 9     | 10  |
|          |         | человеческими<br>ресурсами<br>организации.<br>Тенденции развития<br>организационной<br>структуры<br>управления<br>человеческими<br>ресурсами<br>организации. |   |    |       |     |    |       |   |
| 20       |         | Всего:   | 18  |    | 18    |     | 45 | 108   |   |

#### 4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 18 ак. ч.

| № п/п  | № семестра | Тема (раздел) учебной дисциплины   | Наименование занятий   | Всего часов/ из них часов в интерактивной форме |
|--------|------------|--|--|---|
| 1      | 2          | 3  | 4  | 5   |
| 1      | 7          | Тема: Экономика персонала как наука.   | Экономика персонала в системе наук   | 2   |
| 2      | 7          | Тема: Теоретические основы экономики персонала.                                | Экономические теории рынка труда   | 2   |
| 3      | 7          | Тема: Основополагающие принципы и права человека в сфере.                      | Регулирование отношений в трудовой сфере   | 2   |
| 4      | 7          | Тема: Структура и развитие рынка труда с позиции организации.                  | Методика и технологии изучения рынка труда с позиции организации   | 2   |
| 5      | 7          | Тема: Техно-технологические факторы формирования социально-трудовых отношений. | Научно-техническая политика организаций  | 2   |
| 6      | 7          | Тема: Кадровые стратегии и модели управления персоналом.                       | Построение кадровых стратегий  | 2   |
| 7      | 7          | Тема: Построение организационных и кадровых структур.                          | Подходы к структуризации персонала организации   | 2   |
| 8      | 7          | Тема: Построение организационных и кадровых структур.                          | Подходы к структуризации персонала организации   | 2   |
| 9      | 7          | Тема: Организационная культура и трудовое поведение работника.                 | Организационная культура и кадровая политика   | 2   |
| 10     | 7          |  | Построение организационных и кадровых структур.<br>Структура организации, её основные компоненты и эффективность деятельности персонала.<br>Подходы к структуризации персонала организации. Категории персонала. | 2   |
| ВСЕГО: |            |  |  | 20 / 0  |

#### 4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

1. Оценка количественной и качественной потребности в персонале.
2. Оценка результатов и эффективности трудовой адаптации.
3. Оценка успешности развития карьеры.
4. Регулирование рабочего времени и времени отдыха.
5. Факторы и резервы роста производительности труда.
6. Оценка производительности труда и персонала.

7. Оценка эффективности системы вознаграждения за труд.
8. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами организации.

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Основными формами проведения занятий являются лекции и практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в области экономики персонала.

При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов экономики труда, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п.

В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения.

Кроме того, в ходе проведения лекций и практических занятий особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода деловая игра.

Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических занятий. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала.

Основными формами контроля являются: экзамен, реализация, анализ и оценка разработанной деловой игры, а также промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам.

Проведение занятий по дисциплине (модулю) возможно с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий, реализуемые с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

В процессе проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных

образовательных технологий применяются современные образовательные технологии, в том числе современные средства коммуникации, электронная форма обмена материалами, а также

дистанционная форма групповых и индивидуальных консультаций.



## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

| № п/п | № семестра | Тема (раздел) учебной дисциплины   | Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы   | Всего часов |
|-------|------------|--|---|-------------|
| 1     | 2          | 3  | 4   | 5           |
| 1     | 7          | Тема 1: Экономика персонала как наука.   | Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию. | 3           |
| 2     | 7          | Тема 1: Экономика персонала как наука.   | Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию. | 3           |
| 3     | 7          | Тема 2: Теоретические основы экономики персонала.                                | Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию. | 3           |
| 4     | 7          | Тема 3: Основополагающие принципы и права человека в сфере.                      | Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию. | 3           |
| 5     | 7          | Тема 4: Структура и развитие рынка труда с позиции организации.                  | Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию. | 3           |
| 6     | 7          | Тема 5: Техно-технологические факторы формирования социально-трудовых отношений. | Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию. | 3           |
| 7     | 7          | Тема 6: Кадровые стратегии и модели управления персоналом.                       | Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию. | 2           |
| 8     | 7          | Тема 7: Построение организационных и кадровых структур.                          | Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию. | 2           |
| 9     | 7          | Тема 8: Организационная культура и трудовое поведение работника.                 | Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. Подготовка к практическому занятию. | 3           |

|        |   |  |   |    |
|--------|---|--|---|----|
| 10     | 7 |  | Экономика персонала как наука. Экономика персонала: миссия, цели, задачи. Экономическая и социальная эффективность как категории цели в экономике персонала. Экономика персонала в системе наук. Предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономика персонала».   | 20 |
| 11     | 7 |  | Конфликтные поля в организации и их влияние на процесс принятия решений. Основы теории конфликта в организации. Конфликтные поля в социально-трудовых отношениях. Теория и практика управления конфликтами в организации. Трудовые споры. Их классификация и субъектный состав. Индивидуальные трудовые споры и их рассмотрение. Коллективные трудовые споры и их рассмотрение. | 3  |
| ВСЕГО: |   |  |   | 48 |

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Основная литература

| № п/п | Наименование                      | Автор (ы)                 | Год и место издания<br>Место доступа | Используется при изучении разделов, номера страниц |
|-------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------------------------|--|
| 1     | Управление персоналом организации | Дейнека А.В.              | 2015 Дашков и К, 0                   | Все разделы  |
| 2     | Экономика труда                   | Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. | 2011 Волтерс Клувер, 0               | Все разделы  |

### 7.2. Дополнительная литература

| № п/п | Наименование        | Автор (ы)     | Год и место издания<br>Место доступа | Используется при изучении разделов, номера страниц |
|-------|---------------------|---------------|--------------------------------------|--|
| 3     | Маркетинг персонала | Патласов О.Ю. | 2015 Дашков и К, 0                   | Все разделы  |

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

[www.gks.ru](http://www.gks.ru) (официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата)).

[www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru) (официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России)).

[www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru) (официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструда)).

[www.niittruda.ru](http://www.niittruda.ru) (официальный сайт ФГБУ «НИИ труда и социального страхования Минтруда России»).

[www.unrussia.ru](http://www.unrussia.ru) (официальный сайт Бюро Международной организации труда в Москве).

[www.rspn.rf](http://www.rspn.rf) (официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей).

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ ([library.miit.ru](http://library.miit.ru)).

Внутренняя библиотека Института экономики и финансов МИИТ ([elibrary.miit-ief.ru](http://elibrary.miit-ief.ru)).

Электронно-библиотечная система «КнигаФонд» ([www.knigafund.ru](http://www.knigafund.ru)).

Компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

Информационно-правовой портал «Гарант».

Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (АСПИЖТ).

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине требуется наличие следующего ПО: OS Windows, Microsoft Office, доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Дополнить требуемым лицензионным ПО

В случае проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий требуемое ПО может быть заменено на их аналоги. При организации обучения по дисциплине (модулю) с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий также необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – библиотечному фонду Университета, сетевым ресурсам (при необходимости)

В образовательном процессе, при проведении занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, могут применяться следующие средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ), Microsoft Teams, учебный портал ИЭФ и электронная почта.

## **10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием (проектор, экран, ноутбук, звук) и персональными компьютерами для студентов.

Электронное сопровождение лекций в форме презентаций Power Point.

В случае проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных

образовательных технологий необходимо наличие компьютерной техники, для организации

коллективных и индивидуальных форм общения педагогических работников со студентами,

посредством используемых средств коммуникации.

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

## **11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Студентам необходимо помнить, что качество полученного образования в немалой степени зависит от активной роли в учебном процессе самого обучающегося.

Студент должен быть нацелен на максимальное усвоение лекционного материала. После лекции и во время специально организуемых индивидуальных встреч он может задать лектору интересующие его вопросы.

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и должны давать систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрировать внимание студента на наиболее сложных и проблемных вопросах, стимулировать его активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления. Главная задача лекционного курса заключается в формировании у студента системного представления об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущим специалистом учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей экономической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций: познавательная-обучающая, развивающая, ориентирующая-направляющая, активизирующая, воспитательная, организующая, информационная.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением дисциплины и применением её положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности студентов, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущего специалиста.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению

лекционных курсов и самостоятельной работы студента. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения студентом тех или иных положений, излагаемых на лекциях, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением студента к учебе, за уровнем его знаний, а, следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих студентов.

При подготовке специалиста важны не только серьёзная теоретическая подготовка, знание основ организации производства на предприятии, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий.

Основные задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у студента умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с материалами лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Самостоятельная работа студента может быть успешной при определённых условиях, которые необходимо организовать. Её правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить студентам умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. В конце каждого дня целесообразно подводить итоги работы: тщательно проверить, всё ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объёма недельного плана.

Компетенции студента, формируемые в результате освоения учебной дисциплины, рассмотрены через соответствующие знания, умения и навыки. Для проверки уровня освоения дисциплины предлагаются вопросы к экзамену и тестовые материалы, где каждый вариант содержит задания, разработанные в рамках тематики учебной дисциплины и включающие терминологические задания.

Фонд оценочных средств является составной частью учебно-методического обеспечения процедуры оценки качества освоения изучаемой дисциплины и обеспечивает повышение качества образовательного процесса и входит, как приложение, в состав рабочей программы дисциплины.

Основные методические указания для студентов по дисциплине указаны в разделе основная и дополнительная литература.