

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский государственный экономический университет»  
(УрГЭУ)

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научной работе

  
В.Е. Ковалев  
(подпись)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
Специальная дисциплина (5.2.3 Региональная и отраслевая экономика  
(экономика народонаселения и экономика труда))

Научная специальность  
**5.2.3 РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА**

Форма обучения:

**Очная**

Автор программы: Долженко Руслан Алексеевич, д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры  
экономики труда и управления персоналом

Одобрена на заседании кафедры  
экономики труда и управления персоналом  
Зав. кафедрой

  
(подпись)

С.Б. Долженко

(И.О. Фамилия)

Протокол №3

21.11.2022

(дата)

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 04.05.2023 12:19:36  
Уникальный программный ключ:  
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

Екатеринбург – 2023

Рабочая программа специальной дисциплины (5.2.3 Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)) для аспирантов специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика»/авт. Р.А. Долженко –Екатеринбург: УрГЭУ, 2023. - 39 с.

Рабочая программа предназначена для методического сопровождения преподавания специальной дисциплины (5.2.3 Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)) аспирантам очной формы обучения по специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика».

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями следующих нормативных документов:

1. Федеральные государственные требования к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре - приказ Минобрнауки России от 20.10.2021 г. № 951.
2. Паспорт научной специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика», разработанный экспертами ВАК Минобрнауки России в рамках Номенклатуры научных специальностей, утвержденной приказом Минобрнауки России от 24.02.2021 г. № 118.
3. Учебный план УрГЭУ по программе подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по научной специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика».
4. Программа кандидатского экзамена по специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика».

## **1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целью освоения специальной дисциплины (5.2.3 Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)) является формирование у аспирантов самостоятельного экономического мышления, основанного на глубоком усвоении теоретических и методологических вопросов в области экономики труда и экономики народонаселения – формирования и рационального использования трудовых ресурсов на уровне страны, региона, отрасли, конкретного предприятия с учетом перспектив развития экономики, демографической ситуации и эффективного взаимодействия субъектов труда.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

– изучение сущности, механизмов и процессов в экономике народонаселения - области экономики, которая изучает население в роли субъекта и объекта экономических отношений, основного источника общественного прогресса. Решение данной задачи основано на изучении базовых положений экономики народонаселения, раскрывающей закономерности воздействия экономики на развитие населения страны, а также обратного влияния изменений в жизни людей на экономику;

– изучение базовых положений экономики труда - области экономики, которая изучает процессы воспроизводства рабочей силы и взаимодействия работников, средств и предметов труда. Решение данной задачи основано на изучении базовых положений экономической теории труда, раскрывающей фундаментальную роль труда в развитии общества, а также особенности социально-трудовых отношений в конкретных исторических условиях;

– изучение факторов и резервов эффективной трудовой занятости, формирования и рационального использования трудовых ресурсов на рынке труда, повышения эффективности и производительности труда работников предприятия.

## **2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Специальная дисциплина (5.2.3 Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)) включена в блок образовательного компонента учебного плана по научной специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика и изучается в 3 и 4 семестрах при очной форме обучения и изучается в 3-м и 4-м семестрах при заочной форме обучения.

Результатом освоения дисциплины является выполнение всех контрольно-обучающих мероприятий и сдача кандидатского экзамена.

## **3 ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ АСПИРАНТОВ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ**

3.1 При освоении программы по специальной дисциплине (5.2.3 Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)) используются следующие образовательные технологии:

– лекции;

– практические занятия (семинар, групповая дискуссия, круглый стол);

– технологии перевернутого образования (самостоятельное изучение теории с последующим обсуждением наработок и проблем на семинарах);

– анализ литературных источников, проведение научного обзора статей, контент-анализ научных публикаций;

– самостоятельная работа аспирантов (проведение научных исследований и представление результатов в виде статьи/публикации, подготовка заявок на гранты для аспирантов, участие в научно-исследовательских проектах по заказу промышленных предприятий, подготовка к научным мероприятиям и практическим занятиям, подготовка к текущему контролю знаний, зачету, экзамену);

– консультирование аспирантов по учебным вопросам в рамках дисциплины.

3.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет: 5 зачетных единиц (180 часов), в том числе: лекции – 12 часов, практические занятия – 24 часа, самостоятельная работа аспиранта, включая подготовку к зачету и экзамену – 144 часа. В условиях формирования малокомплектных групп (до 5 аспирантов в группе) при общей трудоемкости 5 зачетных единиц: лекции – 6 часов, практические занятия 12 часов, самостоятельная работа аспиранта на подготовку к сдаче кандидатского экзамена составит 162 часа.

#### График изучения дисциплины

Вид учебной работы	Всего, час	Часы					
		год/семестр					
		1 год		2 год		3 год	
		1	2	3	4	5	6
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	180						
<b>Аудиторные занятия</b>							
Лекции (Л)	12/6*			4/2*	8/4*		
Практические занятия (ПЗ)	24/12*			12/6*	12/6*		
<b>Самостоятельная работа, включая подготовку к зачету и экзамену</b>	144/162*			88	128		
<b>Форма аттестации</b>				Зач.	Экз.		

\* При малокомплектных группах

### 4 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ), С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

#### 4.1 Тематический план изучения дисциплины

№	Тема, раздел	Контактная работа аспирантов с преподавателем		Самостоятельная работа	Наименование оценочного средства
		лекции	практич. занятия		
<b>Раздел 1. Теория экономики народонаселения</b>					
1	Народонаселение как субъект и объект экономических отношений	2	2	12	Эссе
2	Экономическая демография: понятия, концепции, тенденции, показатели	1	2	12	Реферат
3	Экономика домохозяйства. Экономика здоровья. Экономика неравенства.	1	4	13	Эссе
4	Экономические и социально-демографические факторы и концепции развития человеческих ресурсов	1	2	11	Доклад
<b>Раздел 2. Теоретико-методологические вопросы экономики труда</b>					
5	Теоретические и методологические основы экономики труда	2	2	11	Эссе
6	Рынок труда, его функционирование и развитие, воспроизводство трудовых ресурсов. Социально-трудовые отношения и их регулирование	1	2	12	Кейс
7	Стимулирование и оплата труда работников	1	4	13	Кейс

8	Современные подходы к научной организации труда	1	2	11	Эссе
9	Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения	1	2	11	Кейс
10	Проблемы развития человеческих ресурсов, профессиональная ориентация населения. Миграция населения.	1	2	11	Реферат
	Подготовка к зачету и экзамену			27	Зачет, экзамен
	Итого:	12	24	144	

## 4.2 Содержание учебной дисциплины

### Раздел 1. Теория экономики народонаселения

#### Тема 1. Народонаселение как субъект и объект экономических отношений

Взаимосвязь экономических и демографических процессов в историческом развитии. Основные исторические концепции взаимосвязи экономических и демографических процессов. Специфические черты и проблемы взаимодействия воспроизводства населения и социально-экономического развития в современном глобальном мире. Влияние цифровизации экономики на демографическое развитие. Демографические вызовы и стимулы цифровизации. Предмет методологии экономики народонаселения. Отечественные и мировые традиции изучения экономики народонаселения. Методологические принципы экономики народонаселения, инструменты теоретического анализа. Отличие от других наук, изучающих народонаселение.

#### Тема 2. Экономическая демография: понятия, концепции, тенденции, показатели

Численность населения, ее динамика как фактор ускорения (или замедления) экономического развития. Влияние демографической структуры на экономическое развитие. Первый и второй демографический дивиденд. «Молодежные пузыри». Показатели демографической нагрузки. Система показателей старения населения. Возрастные экономические пирамиды производства и потребления. Распределение богатства между поколениями. Межпоколенные трансферты. Функциональные прогнозы.

Основные тенденции рождаемости, Модель рождаемости Г. Беккера «Дети – как товар длительного пользования». «Пенсильванский подход». «Цена» детей. Прямые и альтернативные издержки. Измерение издержек на детей. Оптимизация времени рождения и числа детей.

Продолжительность жизни населения, факторы ее уровня и динамики. Моделирование смертности и здоровья. Экономические факторы «демографического перехода». Снижение смертности и рост ожидаемой продолжительности жизни – влияние на рынок труда.

#### Тема 3. Экономика домохозяйства. Экономика здоровья. Экономика неравенства.

«Новая экономика домохозяйства» и другие экономические концепции домохозяйства. Гендерная критика «новой экономики домохозяйства». Человеческий капитал. Портфель инвестиций в детей. Внутрисемейные и межсемейные трансферты (материальные ресурсы, бюджеты времени). Мотивации межпоколенных трансфертов внутри домохозяйства. Время как экономическая категория и бюджет времени домохозяйства.

Здоровье как экономическое благо. Инвестиции домохозяйств, работодателей, государства в здоровье, экономическая отдача от инвестиций в здоровье. Модель Гроссмана инвестиций в здоровье. Сопоставление инвестиций в здоровье и инвестиций в образование: альтернатива поведения на индивидуальном уровне. Инвестиции в здоровье и образ жизни. Взаимосвязь здоровья и рынка труда.

Социально-экономические факторы смертности и заболеваемости в концепции эпидемиологического перехода. Социально-экономическая обусловленность «обратных переходов» в смертности и заболеваемости. Эмпирические исследования факторов смертности, заболеваемости, витального поведения. Цифровая медицина и самосохранительное поведение. Неравенство в смертности. Экономические потери от смертности, заболеваемости, инвалидизации в России.

Социально-экономические факторы рождаемости и репродуктивного поведения: теоретические концепции и эмпирические исследования. Демографические переходы (первый, второй переход), гендерный переход. Может ли концепция первого демографического перехода стать теоретической основой гипотез прогнозирования воспроизводства населения. Индекс демографического перехода и его связь с социально-экономическим развитием региона (страны). Влияние динамики рождаемости на социально-экономическое развитие.

Различия в использовании бюджетов времени членов семей: половозрастные распределения и детерминанты неравного распределения. Доходы, расходы, потребление, жилищные условия,

уровень бедности, неравенство домохозяйств разных социально-демографических типов. Экономическое и демографическое поведение членов домохозяйства

#### **Тема 4. Экономические и социально-демографические факторы и концепции развития человеческих ресурсов**

Экономика развития как одно из направлений экономической науки. Место концепции человеческого развития в экономике развития. Концепция базовых потребностей. Отличия концепции человеческого развития от теории человеческого капитала и концепции базовых потребностей. Количественное измерение социально-экономического развития. Индекс физического качества жизни и его демографические составляющие. Индекс человеческого развития. История создания, основные компоненты. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении как индикатор качества жизни. Базовый индекс человеческого развития и сопутствующие индексы. Демографические показатели в измерении человеческого развития. Место РФ в глобальных рангах человеческого развития.

### **Раздел 2. Теоретико-методологические вопросы экономики труда**

#### **Тема 1. Теоретические и методологические основы экономики труда**

Труд как фактор экономической динамики. Теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.). Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений. Условия и факторы роста эффективности экономики труда – цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов. Закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы. Механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты и механизмы регулирования. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в РФ. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

#### **Тема 2. Рынок труда, его функционирование и развитие, воспроизводство трудовых ресурсов. Социально-трудовые отношения и их регулирование**

Количественные и качественные характеристики населения и трудовых ресурсов. Рабочая сила, человеческие и трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население.

Типы воспроизводства населения и ресурсов для труда: экстенсивный (традиционный) и интенсивный (современный). Режимы воспроизводства: расширенный, простой и суженный. Фазы или стадии воспроизводства ресурсов для труда: фаза формирования, распределения, перераспределения и использования ресурсов.

Социально-экономическая сущность рынка труда, его элементы, функции и уровни. Контингент населения, который является субъектом рынка труда. Модели рынков труда: конкурентный, монопсонический, неравновесный (модели при участии профсоюзов). Национальные модели рынков труда. Особенности российской модели рынка труда.

Функционирование и развитие рынка труда, его структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.). Спрос на труд и факторы, его формирующие. Простая модель спроса на труд. Эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд. Эластичность спроса на труд. Законы производного спроса. Постоянные издержки и спрос на труд. Предложение труда и факторы, его определяющие. Простая модель предложения труда. Решение об участии в рабочей силе. Эффект дохода и эффект замещения. Индивидуальная кривая предложения труда.

Занятость населения (формирование, формы и виды). Нетрадиционные формы занятости и значение их использования. Разновидности НФЗ: частичная занятость, нестандартные режимы

труда, занятость с нестандартными рабочими местами, самозанятость. Роль индивидуальной трудовой деятельности в обеспечении занятости населения. Занятость в неформальном секторе экономики. Современные проблемы использования нетрадиционных форм занятости. Количественные и качественные показатели эффективности занятости. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования. Структура занятости по видам экономической деятельности.

Безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации). Естественный уровень безработицы. Статус безработного. Факторы и условия появления безработицы. Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы.

Анализ рынка труда. Экономико-математическое моделирование и прогнозирование: формирования спроса и предложения на рынке труда, прогнозирование численности и состава трудовых ресурсов, объемов и направлений основных миграционных потоков. Методы анализа территориального рынка труда: сравнение, сопоставление, расчленения и детализации, обобщения, экономико-математический, экспертный и др. Классификация методов анализа территориального рынка труда по характеру объектов управления, по периодичности, частоте проведения, охвату анализируемых объектов, содержанию и полноте изучаемых вопросов, методу оформления результатов анализа, степени автоматизации процесса анализа.

Показатели, используемые для анализа территориального рынка труда: численность, структура и динамика безработных и граждан, осуществляющих поиск работы; средняя продолжительность и структура причин безработицы; количество, структура и динамика вакантных мест; объем неудовлетворенного спроса на рабочую силу; уровень, средняя продолжительность и структура причин безработицы; напряженность на рынке труда; критичность рынка труда; соотношение спроса и предложения в территориальном, отраслевом и профессиональном разрезах.

### **Тема 3. Стимулирование и оплата труда работников**

Сущность и функции заработной платы. Два подхода к определению сущности заработной платы (стоимости рабочей силы): трудовая теория стоимости, теория предельной полезности, спроса и предложения).

Воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы. Факторы, влияющие на заработную плату. Рынок труда как регулятор цены на рабочую силу. Взаимосвязь заработной платы с конъюнктурой рынка труда и экономическими показателями деятельности предприятия. Дифференциация в оплате труда в зависимости от факторов сложности, условий труда, специфики отрасли и территориального расположения предприятия.

Принципы и требования к организации оплаты труда. Оплата по конечным результатам производства в соответствии с количеством затраченного труда; поощрение высокого качества продукции, труда, работ и услуг; дифференциация оплаты по содержанию, условиям и сложности труда, обеспечение оптимального удельного веса заработной платы в себестоимости продукции, опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда и т.д.

Организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства: тарифный, бестарифный и другие варианты систем и форм организации оплаты труда. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Роль доплат и надбавок в организации оплаты труда. Поощрительные системы: премирование, бонусы, бенефиты, КПЭ и др. Современные подходы к формированию фонда заработной платы. Государственное и договорное регулирование организации оплаты труда. Нормативные документы в области оплаты труда. Система обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда. Затраты на реализацию требований коллективного договора. Положение об оплате труда, методика составления, структура.

### **Тема 4. Современные подходы к научной организации труда**

Научная организация труда как метод совершенствования производства на основе разработки и реализации нововведений с целью рационального использования и развития трудового



потенциала предприятия. Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); развитие коллективных форм организации и стимулирования труда; проектирование и рационализация трудовых процессов; передовые приемы и методы труда; организация и обслуживание рабочих мест; создание благоприятных условий труда; особенности организации труда рабочих и служащих. Особенности организации труда в различных отраслях. Управление организацией труда. Анализ состояния и проектирования рациональной организации труда. Оценка экономической эффективности новых проектов и мероприятий по совершенствованию организации труда.

Нормирование труда в системе управления издержками хозяйственной деятельности. Классификация затрат рабочего времени. Нормы труда и их научное обоснование. Методы изучения затрат рабочего времени и трудовых процессов. Классификация методов изучения затрат рабочего времени по цели исследования, количеству наблюдаемых объектов, способу организации наблюдения, форме фиксации его данных, средствам наблюдения и регистрации результатов. Фотография рабочего времени и ее разновидности. Хронометраж. Сущность нормативов и их характеристика. Порядок и методики установления норм и нормативов по труду. Структура норм труда. Оптимизация режимов работы оборудования. Проектирование трудовых приемов. Расчет норм обслуживания и численности. Нормативная трудоемкость и ее разновидности. Нормирование труда при многостаночной работе. Нормирование труда в аппаратурных процессах. Нормирование труда в автоматизированных производствах. Нормирование труда обслуживающих рабочих. Нормирование труда служащих. Характеристика системы управления нормированием труда. Порядок пересмотра и внедрения норм. Учет и анализ состояния и организации нормирования труда на предприятии. Зарубежный опыт и концепция совершенствования нормирования труда на современном этапе.

#### **Тема 5. Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения**

Эволюция критериев и методов измерения производительности и эффективности труда. Производительность труда как макроэкономический показатель, его влияние на благосостояние населения. Показатели эффективности: продуктивность, рентабельность труда. Формулы расчета производительности общественного труда, формы и факторы роста производительности общественного труда. Производительность индивидуального труда. Выработка и трудоемкость – показатели уровня и динамики производительности труда на предприятии.

Требования, предъявляемые к показателям производительности труда. Показатели часовой, дневной и годовой производительности труда, методы их расчета, зависимость от динамики использования рабочего времени. Методы измерения производительности труда. Факторы и резервы повышения производительности труда. Классификация резервов роста производительности труда по ряду признаков: времени, месту выявления, сфере воздействия. Характеристика внутрипроизводственных резервов. Методы выявления резервов. Расчет возможного роста производительности труда на основе конкурентного и внутриорганизационного бенчмаркинга. Проблемы использования резервов на предприятиях.

Многокритериальный метод измерения эффективности труда.

Внутрифирменное планирование производительности труда. Программы управления производительностью. Алгоритм построения системы управления производительностью труда в организации. Оптимизация численности персонала.

Современные проблемы и задачи повышения производительности и эффективности труда. Зарубежный опыт управления производительностью и эффективностью труда.

#### **Тема 6. Проблемы развития человеческих ресурсов, профессиональная ориентация населения. Миграция населения.**

Развитие организации и ее сотрудников. Понятие профессионального развития. Возрастающее значение профессионального развития и обучения для организации. Влияние

профессионального развития на результаты деятельности организации и на ее сотрудников. Определение потребностей в профессиональном развитии.

Понятие образования. Основные характеристики уровня образования территории. Образовательные программы: общеобразовательные и профессиональные. Зарубежный опыт общеобразовательного и профессионального обучения, достижения и недостатки. Оценка эффективности профориентации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в территориальном разрезе.

Профессиональное обучение персонала. Понятия «профессиональное обучение», «переподготовка кадров», «повышение квалификации». Определение потребностей в обучении. Бюджет профессионального обучения. Разработка и реализация программ профессионального обучения. Принципы обучения взрослых людей. Повышение профессионального мастерства менеджеров.

Методы профессионального обучения. Обучение на рабочем месте: «копирование», наставничество, метод усложняющихся заданий, ротация делегирование, использование конкретных учебных методик, инструкций, электронные курсы, вебинары и др. Обучение вне рабочего места: лекции, кейс-стади, деловые игры, моделирование, ролевые игры, анализ конкретных ситуаций, тренинги и др.

Выбор учебного заведения. Лицензия на обучение, учебный план, учебная база, методическое обеспечение, получаемый документ об образовании, стоимость обучения.

Показатели, характеризующие внутрифирменное обучение и экономический эффект от обучения. Абсолютные и относительные показатели. Расчет экономического эффекта в связи с ростом квалификации.

Опыт внутрифирменного и профессионального обучения за рубежом. Особенности подготовки менеджеров за рубежом.

Экономика миграции населения. Детерминанты и социально-экономические последствия миграции. Трудовая миграция и ее регулирование. Движение населения и его виды: естественное, механическое, социальное. Особенности влияния различных видов движения населения на функционирование рынка труда. Мобильность кадров, сущность и показатели трудовой миграции. Понятие о миграционной политике государства, ее объекте и методах. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики.

Профориентационная деятельность, профессия, профессиональная мотивация, профессиональные ценности, профессиональный план, организация взаимодействия субъектов труда по самоопределению будущих работников. Профориентация и ее роль в формировании качественной структуры кадров. Цели и важнейшие направления профориентации: профинформация, профконсультация, профподбор, профотбор, профадаптация. психологическая поддержка и ее направления: психологические профилактика, консультирование, коррекция.

Негосударственные службы занятости населения: кадровые, рекрутинговые агентства и др.; их определение, функции и принципы работы. Классификация на коммерческие и некоммерческие; по виду занятости, по профессиональному или квалификационному признаку, классификация Международного бюро труда. Роль негосударственных структур занятости на рынке труда в России и за рубежом.

### 4.3 Планы семинарских занятий

#### **Тема 1. Теоретические и методологические основы экономики труда**

*Указывается название темы (раздела) из тематического плана дисциплины. Формы и методы проведения занятия, применяемые образовательные технологии (например, групповая дискуссия, круглый стол и т.д.). Основные вопросы. Основная и дополнительная литература*

Форма проведения занятия: дискуссия, в ходе которой преподаватель задает аудитории вопросы, отвечают желающие, а преподаватель комментирует. Таким образом, материал актуализируется обучающимися и контролируется преподавателем.

Вопросы для обсуждения:

- Состояние современной науки о трудовом процессе
- Социальные проблемы труда на современном этапе
- Труд как предмет государственной политики

*Литература*

1. Вайсбурд, В. А. Экономика труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и др. экон. специальностям / В. А. Вайсбурд. - М. : Омега-Л, 2011. - 375 с.

2. Одегов Юрий Геннадьевич. Экономика труда : учебник: [в 2 т.]. Т. 1. - М. : Альфа-Пресс, 2007. - 757 с.

3. Рофе, А. И. Экономика труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и др. экон. специальностям / А. И. Рофе. - М. : КноРус, 2010. - 392 с.

4. Экономика и социология труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 Упр. персоналом / [А. Я. Кибанов [и др.]; под. ред. А. Я. Кибанова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т упр. - М. : ИНФРА-М, 2009. - 583 с.

#### **Тема 2. Рынок труда, его функционирование и развитие, воспроизводство трудовых ресурсов. Социально-трудовые отношения и их регулирование**

Форма проведения занятия: Решение кейсов Используемые интерактивные технологии: Практико-ориентированный проект.

#### **Тема 3. Стимулирование и оплата труда работников**

Содержание занятия:

1. дискуссия, в ходе которой преподаватель задает аудитории вопросы, отвечают желающие, а преподаватель комментирует. Таким образом, материал актуализируется обучающимися и контролируется преподавателем.

Возможные темы для обсуждения:

- Преимущества и недостатки использования современных систем оплаты труда
- Государственное и договорное регулирование заработной платы в экономике

*Литература:*

1. Вайсбурд, В. А. Экономика труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и др. экон. специальностям / В. А. Вайсбурд. - М. : Омега-Л, 2011. - 375 с.

2. Одегов Юрий Геннадьевич. Экономика труда : учебник: [в 2 т.]. Т. 1. - М. : Альфа-Пресс, 2007. - 757 с.

3. Рофе, А. И. Экономика труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и др. экон. специальностям / А. И. Рофе. - М. : КноРус, 2010. - 392 с.

4. Экономика и социология труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 Упр. персоналом / [А. Я. Кибанов [и др.]; под. ред. А. Я. Кибанова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т упр. - М. : ИНФРА-М, 2009. - 583 с.

Решение кейсов

Используемые интерактивные технологии: Технология проблемного обучения, Дискуссия, Практико-ориентированный проект

#### **Тема 4. Современные подходы к научной организации труда**

Содержание занятия:

Решение кейсов

Используемые интерактивные технологии: Практико-ориентированный проект.

#### **Тема 5. Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения**

Содержание занятия:

1. Дискуссия, в ходе которой преподаватель задает аудитории вопросы, отвечают желающие, а преподаватель комментирует. Таким образом, материал актуализируется обучающимися и контролируется преподавателем.

Возможные темы для обсуждения:

- Различные подходы к оценке эффективности труда. Различия эффекта и эффективности.
- Социально-экономические проблемы оценки эффективности труда на современном этапе.
- Современные факторы и резервы роста производительности труда

*Литература:*

1. Вайсбурд, В. А. Экономика труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и др. экон. специальностям / В. А. Вайсбурд. - М. : Омега-Л, 2011. - 375 с.

2. Одегов Юрий Геннадьевич. Экономика труда : учебник: [в 2 т.]. Т. 1. - М. : Альфа-Пресс, 2007. - 757 с.

3. Рофе, А. И. Экономика труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и др. экон. специальностям / А. И. Рофе. - М. : КноРус, 2010. - 392 с.

4. Экономика и социология труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 Упр. персоналом / [А. Я. Кибанов [и др.]; под. ред. А. Я. Кибанова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т упр. - М. : ИНФРА-М, 2009. - 583 с.

Решение кейсов

Используемые интерактивные технологии: Технология проблемного обучения, Дискуссия, Практико-ориентированный проект.

#### **Тема 6. Проблемы развития человеческих ресурсов, профессиональная ориентация населения. Миграция населения.**

Содержание занятия:

1. дискуссия, в ходе которой преподаватель задает аудитории вопросы, отвечают желающие, а преподаватель комментирует. Таким образом, материал актуализируется обучающимися и контролируется преподавателем.

Возможные темы для обсуждения:

- Современные подходы к развитию человеческих ресурсов на российских и зарубежных предприятиях.
- Направления регулирования миграционных потоков в регионах РФ.

*Литература:*

1. Вайсбурд, В. А. Экономика труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и др. экон. специальностям / В. А. Вайсбурд. - М. : Омега-Л, 2011. - 375 с.

2. Одегов Юрий Геннадьевич. Экономика труда : учебник: [в 2 т.]. Т. 1. - М. : Альфа-Пресс, 2007. - 757 с.

3. Рофе, А. И. Экономика труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности

080104 "Экономика труда" и др. экон. специальностям / А. И. Рофе. - М. : КноРус, 2010. - 392 с.

4. Экономика и социология труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 Упр. персоналом / [А. Я. Кибанов [и др.]; под. ред. А. Я. Кибанова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т упр. - М. : ИНФРА-М, 2009. - 583 с.

Решение кейсов

Используемые интерактивные технологии: Технология проблемного обучения, Дискуссия, Практико-ориентированный проект.

## 5 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ АСПИРАНТОВ

5.1 Самостоятельная работа, наряду с лекционным курсом и практическими занятиями, является неотъемлемой частью изучения дисциплины.

### 5.2 Содержание самостоятельной работы аспирантов

Тема	Форма самостоятельной работы	Форма контроля	Ссылка на методические материалы
<b>Раздел 1. Теория экономики народонаселения</b>			
1. Современные направления использования народонаселения в экономических отношениях	1) предварительная подготовка к аудиторным занятиям, в том числе и к тем, на которых будет изучаться новый, незнакомый материал. Такая подготовка предполагает изучение учебной программы, установление связи с ранее полученными знаниями, выделение наиболее значимых и актуальных проблем, на изучении которых следует обратить особое внимание и др.; 2) самостоятельная работа при прослушивании лекций, осмысление учебной информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись, а также своевременная доработка конспектов лекций; 3) подбор, изучение, анализ и при необходимости – конспектирование рекомендованных источников по учебным дисциплинам; 4) подготовка к тестированию.	Тест 1 Дискуссия	Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы
2. Здоровье населения как ключевой резерв повышения эффективности современной экономики	1) предварительная подготовка к аудиторным занятиям, в том числе и к тем, на которых будет изучаться новый, незнакомый материал. Такая подготовка предполагает изучение учебной программы, установление связи с ранее полученными знаниями, выделение наиболее значимых и актуальных проблем, на изучении которых следует обратить особое внимание и др.; 2) самостоятельная работа при прослушивании лекций, осмысление учебной информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись, а также своевременная доработка конспектов лекций; 3) подготовка к разработке проекта, консультации с лектором и защита проекта.	Тест 2 Дискуссия, расчетные задачи	Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы
3. Направления уменьшения неравенства народонаселения в условиях рыночной экономики	1) предварительная подготовка к аудиторным занятиям, в том числе и к тем, на которых будет изучаться новый, незнакомый материал. Такая подготовка предполагает изучение учебной программы, установление связи с ранее полученными знаниями, выделение наиболее значимых и актуальных проблем, на изучении которых следует обратить особое внимание и др.; 2) самостоятельная работа при прослушивании лекций, осмысление учебной информации,	Тест 3 Дискуссия	Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы

	<p>сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись, а также своевременная доработка конспектов лекций;</p> <p>3) подбор, изучение, анализ и при необходимости – конспектирование рекомендованных источников по учебным дисциплинам для подготовки к дискуссии;</p> <p>4) исследовательская работа и подготовка тезисов на научные конференции;</p> <p>5) подготовка эссе</p>		
4. Ключевые проблемы в демографии и направления их устранения	<p>1) предварительная подготовка к аудиторным занятиям, в том числе и к тем, на которых будет изучаться новый, незнакомый материал. Такая подготовка предполагает изучение учебной программы, установление связи с ранее полученными знаниями, выделение наиболее значимых и актуальных проблем, на изучении которых следует обратить особое внимание и др.;</p> <p>2) самостоятельная работа при прослушивании лекций, осмысление учебной информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись, а также своевременная доработка конспектов лекций для подготовки к дискуссии;</p> <p>3) подбор, изучение, анализ и при необходимости – конспектирование рекомендованных источников по учебным дисциплинам;</p> <p>4) подготовка к тестированию;</p> <p>5) подготовка доклада</p>	Тест 4 Дискуссия Доклад	Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы
Раздел 2. Теоретико-методологические вопросы экономики труда			
5. Управление талантами в организации как инструмент повышения эффективности труда работников	<p>1) предварительная подготовка к аудиторным занятиям, в том числе и к тем, на которых будет изучаться новый, незнакомый материал. Такая подготовка предполагает изучение учебной программы, установление связи с ранее полученными знаниями, выделение наиболее значимых и актуальных проблем, на изучении которых следует обратить особое внимание и др.;</p> <p>2) самостоятельная работа при прослушивании лекций, осмысление учебной информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись, а также своевременная доработка конспектов лекций;</p> <p>3) подбор, изучение, анализ и при необходимости – конспектирование рекомендованных источников по учебным дисциплинам;</p> <p>4) подготовка к тестированию;</p> <p>5) подготовка эссе и доклада</p>	Тест 5 Доклад Эссе	Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы
6. Теоретические основы и современные направления развития стратегии компании с учетом тенденций на рынке труда	<p>1) предварительная подготовка к аудиторным занятиям, в том числе и к тем, на которых будет изучаться новый, незнакомый материал. Такая подготовка предполагает изучение учебной программы, установление связи с ранее полученными знаниями, выделение наиболее значимых и актуальных проблем, на изучении которых следует обратить особое внимание и др.;</p> <p>2) самостоятельная работа при прослушивании лекций, осмысление учебной информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись, а также своевременная доработка конспектов лекций;</p> <p>3) подбор, изучение, анализ и при необходимости – конспектирование рекомендованных</p>	Тест 6	Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы

	источников по учебным дисциплинам; 4) подготовка к тестированию; 5) проектирование по выбранному направлению.		
7. Современные направления повышения эффективности труда и производительности труда на предприятии	1) предварительная подготовка к аудиторным занятиям, в том числе и к тем, на которых будет изучаться новый, незнакомый материал. Такая подготовка предполагает изучение учебной программы, установление связи с ранее полученными знаниями, выделение наиболее значимых и актуальных проблем, на изучении которых следует обратить особое внимание и др.; 2) самостоятельная работа при прослушивании лекций, осмысление учебной информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись, а также своевременная доработка конспектов лекций для подготовки к дискуссии; 3) подбор, изучение, анализ и при необходимости – конспектирование рекомендованных источников по учебным дисциплинам; 4) подготовка к тестированию;	Тест 7 Дискуссия	Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы
8. Методические подходы к экономической оценке эффективности обучения в организации	1) предварительная подготовка к аудиторным занятиям, в том числе и к тем, на которых будет изучаться новый, незнакомый материал. Такая подготовка предполагает изучение учебной программы, установление связи с ранее полученными знаниями, выделение наиболее значимых и актуальных проблем, на изучении которых следует обратить особое внимание и др.; 2) самостоятельная работа при прослушивании лекций, осмысление учебной информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись, а также своевременная доработка конспектов лекций для подготовки к дискуссии; 3) подбор, изучение, анализ и при необходимости – конспектирование рекомендованных источников по учебным дисциплинам; 4) подготовка к тестированию; 5) подготовка доклада	Тест 8 Дискуссия Доклад	Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы

### 5.3 Перечень учебно-методических материалов для самостоятельной работы аспирантов.

Для самостоятельной подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации аспиранты могут воспользоваться электронной библиотекой университета <http://lib.usue.ru/>, а также могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться услугами читального зала.

## 6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Основная литература

1. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : Учебник / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 235 с. - ISBN 978-5-16-002196-6. - Текст : непосредственный. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=420687> (дата обращения: ).

2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 3-е изд., пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 387 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07329-4. - Текст : непосредственный. - URL: <https://urait.ru/bcode/510823> (дата обращения: ).

3. Алиев, И. М. Экономика труда [Электронный ресурс] : Учебник и практикум для вузов / Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. – 4-е изд. – Москва : Юрайт, 2020. – 486 с. <https://urait.ru/bcode/456964>

4. Щипанова, Д.Г. Экономика труда [Текст] : Учебник / Московский гуманитарный университет. – 1. – Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. – 332 с. <http://znanium.com/catalog/document?id=369650>

5. Генкин, Б. М. Экономика труда : учебник / Б.М. Генкин. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2021. — 352 с. - ISBN 978-5-91768-521-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1683183> (дата обращения: 22.12.2022)

6. Михалкина, Е. В. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник по общей профессиональной дисциплине федеральной компоненты «Экономика труда» для студентов вузов / Е. В. Михалкина, О. С. Белокрылова, Е. В. Фурса ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Юж. Федер. Ун-т . – Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. – 273 с. <https://new.znanium.com/catalog/product/773649>

7. Щепакин, М. Б. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. – Москва : Магистр: ИНФРА-М, 2017. – 400 с. <https://new.znanium.com/catalog/product/1036569>

8. Остапенко, Ю. М. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» / Ю. М. Остапенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2015. – 272 с. <https://new.znanium.com/catalog/product/484520>

9. Мазин, А. Л. Экономика труда [Текст] : учебное пособие для студентов вузов экономических специальностей / А. Л. Мазин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ, 2014. – 623 с. (3 экз.)

10. Аганбегян, А.Г. Демография и здравоохранение России на рубеже веков / А.Г. Аганбегян. — Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. - 192 с. - ISBN 978-5-7749-1412-8. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1043171> - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1043171>

11. Сакаев, В. Т. Политика и демография: проблемы взаимодействия и взаимозависимости : монография / В.Т. Сакаев ; науч. ред. О. И. Зазнаев ; Казанский федеральный университет. — Казань : Издательство Казанского университета, 2016. — 244 с. : ил. — Библиогр. в кн. — <http://biblioclub.ru/> — ISBN 978-5-00019-747-9. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480095>

12. Экономика народонаселения: Учебник / Под ред. В.А. Ионцева. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 668 с.: 60х90 1/16. - (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). (переплет) ISBN 978-5-16-002037-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/126144>

## **6.2. Дополнительная литература**

1. Вайсбурд, В. А. Экономика труда [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Экономика труда» и др. экон. специальностям / В. А. Вайсбурд. – 2-е изд., стер. – Москва : Омега-Л, 2012. – 375 с. 5экз.

2. Дубровин, И. А. Экономика труда [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Экономика» (квалификация «бакалавр») / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – Москва : Дашков и К°, 2012. – 229 с. 1экз.

3. Рофе, А. И. Экономика труда [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» и др. экон. специальностям / А. И. Рофе. – 2-е изд., стер. – Москва : КноРус, 2011. – 392 с. 34экз.

## **6.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Журнал «Эксперт»: режим электронного доступа: <http://www.expert.ru/>;
2. Журнал «Эксперт-Урал»: режим электронного доступа: <http://www.expert-ural.com>
3. Административно-управленческий портал. Бесплатная электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга на предприятии. <http://www.aup.ru>
4. Портал для менеджеров по персоналу <http://www.hrm.ru>
5. Портал по предпринимательству и бизнесу образовательного характера <http://www.triz-ri.ru>



6. Энциклопедия маркетинга. Теория и практика маркетинга, исследования рынка: <http://www.marketing.spb.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
8. Российская государственная библиотека (РГБ): [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru)
9. Российская национальная библиотека (РНБ): [www.nlr.ru](http://www.nlr.ru)
10. Сайт Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Министерства образования и науки РФ: <http://vak.ed.gov.ru/>
11. Справочная правовая система «Консультант-Плюс»: <http://www.consultant.ru/>
12. ЭБС «КнигаФонд» <http://www.knigafund.ru/>
13. ЭБС Znanium.com
14. ЭБС издательства Лань <http://e.lanbook.com/>
15. ЭБС издательства Юрайт <http://www.biblio-online.ru/>
16. Электронная библиотека издательского дома «Гребенников» <http://grebennikon.ru/>
17. СПАРК. Система профессионального анализа рынков и компаний <http://www.spark-interfax.ru/>
18. Полнотекстовые ресурсы ИБК УрГЭУ <http://lib.usue.ru/>
19. <http://www.4p.ru>
20. <http://http://http://www.comcon-2.com>
21. [www.7st.ru](http://www.marketolog.ru)
22. [outdoor-ad.rus.net](http://www.outdoor-ad.rus.net)
23. <http://www.kbd.ru>
24. <http://www.rwr>
25. <http://www.aup.ru/books/m99/7.htm>
26. <http://www.webstarstudio.com/marketing/res/kommunik.htm>
27. <http://www.createbrand.ru/biblio/>
28. <http://ego.uapa.ru/issue/2010/01/08/>
29. <http://www.iteam.ru/publications/marketing>
30. <http://revolution.allbest.ru>
31. <http://powerbranding.ru/>

#### **6.4 Перечень информационных технологий, программного обеспечения и информационных справочных систем, используемых при освоении дисциплины**

Для успешного освоения дисциплины аспирант использует следующие программные средства:

##### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

- Программы для ЭВМ «Лицензия на право установки и использования операционной системы общего назначения Astra Linux Common Edition ТУ 5011-001-88328866-2008 версии 2.12. Контракт на выполнение работ для нужд УРГЭУ № 35-У/2018 от «13» июня 2018 г.
- Программы для ЭВМ «Мой Офис Стандартный. Лицензия Корпоративная на пользователя для образовательных организаций, без ограничения срока действия. Контракт на выполнение работ для нужд УРГЭУ № 35-У/2018 от «13» июня 2018 г.

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

- Справочная правовая система Консультант плюс
- Справочная правовая система ГАРАНТ
- Справочная поисковая система РосБизнесКонсалтинг

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

Университет располагает материально-технической базой, соответствующей действующим

санитарно-техническим нормам и обеспечивающей проведение всех видов теоретической и практической подготовки, предусмотренных учебным планом аспиранта, а также эффективное выполнение диссертационной работы. Обучающиеся имеют возможность использовать ресурсы научной библиотеки университета. Обучающимся предоставляется выход в сеть Интернет. Для проведения лекционных и практических занятий используются аудитории с мультимедийным оборудованием.

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости (по заявлению аспиранта) университет обеспечивает следующие условия:

1. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
  - наличие альтернативной версии официального сайта университета в сети «Интернет» для слабовидящих;
  - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации о расписании учебных занятий (в том числе шрифтом Брайля);
  - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
  - обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию университета;
2. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
  - дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество определяются с учетом размеров помещения);
  - обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;
3. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, доступ и возможность пребывания в учебных и иных помещениях, столовых, туалетных и других помещениях университета (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, специальных кресел и других приспособлений).

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии:

- со ст.79 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- с п. 24 Положения о подготовке научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) (утв. Постановлением Правительства РФ от 30.11.2021 № 2122);
- с Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса (утверждены заместителем Министра образования и науки РФ А.А. Климовым от 08.04.2014 г. № АК-44/05 вн).

## **9. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ АСПИРАНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **9.1. Описание показателей и критериев оценивания, описание шкал оценивания**

Формы контроля, критерии оценивания по оценочным средствам текущего контроля для аспирантов

№ п/п	Форма текущего контроля	Максимальное количество баллов
1.	Доклад № 1	50

2.	Эссе (творческое задание)	90
3	Кейсы	60
4.	Доклад № 2	50
5.	Тесты №1-8	80
6.	Устный опрос, собеседование, дискуссия, коллоквиум (активность работы на семинарах – дополнительные баллы)	30
	<b>ИТОГО</b>	<b>360</b>

Аттестация аспиранта по дисциплине проводится по уровню достигнутого результата по всем контрольно-обучающим мероприятиям и оценивается с учетом общего количества полученных баллов за текущую и промежуточную аттестацию.

Промежуточная аттестация по итогам освоения специальной дисциплины (5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)) в **3 семестре** проводится в форме *зачета*, в **4 семестре** проводится в форме *кандидатского экзамена*.

### Критерии оценивания ответа аспиранта на зачете

№	Критерии оценивания	Балл зачета
1.	Аспирант: - прочно усвоил предусмотренный программный материал; - правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; - показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов Обязательным условием выставленной оценки является правильная речь в быстром или умеренном темпе. Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной работы, систематическая активная работа на семинарских занятиях.	«Зачтено»
2.	Аспирант: - не справился с 50% вопросов, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки; - не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем; - не имеет целостного представления о структуре и взаимосвязях рассматриваемого вопроса (дисциплины). Оценивается качество устной и письменной речи, как и при выставлении положительной оценки.	«Не зачтено»

### Итоговая оценка в % от максимальной суммы баллов:

0-50 % – Незачет

51-100 % – Зачет

### Критерии оценивания ответа аспиранта на экзамене (кандидатском)

№	Критерии оценивания	Балл экзамена
1.	Оценки <i>"отлично"</i> заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.	Отлично
2.	Оценки <i>"хорошо"</i> заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Хорошо

3.	Оценки "удовлетворительно" заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно" выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно
4.	Оценка "неудовлетворительно" выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка "неудовлетворительно" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Неудовлетворительно

**Итоговая оценка в % от максимальной суммы баллов:**

0-50 % – неудовлетворительно

51-69 % – удовлетворительно

70-84 % – хорошо

85-100 % – отлично

**9.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

**Методическое обеспечение текущей аттестации**

1. Работа на семинарских занятиях (собеседование, дискуссия).
2. Конспектирование и реферирование научных и учебных текстов.
3. Выполнение практических заданий по различным темам дисциплины.
4. Подготовка доклада.
5. Написание эссе.
6. Решение кейсов, задач.
7. Тестирование и др.

**Собеседование и дискуссия по вопросам семинарских занятий:**

*Семинар 1* Теоретические и методологические проблемы экономики труда

*Семинар 2.* Стимулирование и оплата труда работников

*Семинар 3.* Производительность и эффективность труда

*Семинар 4.* Социальная политика, её стратегия и приоритеты

*Семинар 5.* Механизмы управления трудом

*Семинар 6.* Регламентация управления трудом, социальное развитие и социальное партнёрство

**Методическое обеспечение промежуточной аттестации**

Задание для зачета включает в себя три открытых вопроса.

**Вопросы к зачету по специальной дисциплине (5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)):**

1. Продолжительность жизни населения, факторы ее уровня и динамики. Социально-экономические факторы смертности
2. Снижение смертности и рост ожидаемой продолжительности жизни – влияние на рынок труда.
3. Здоровье как экономическое благо. Инвестиции домохозяйств, работодателей, государства в здоровье, экономическая отдача от инвестиций в здоровье.

4. Взаимосвязь здоровья и рынка труда. Оценка взаимозависимости здоровья, занятости и заработной платы.
5. Процесс старения населения, факторы его определяющие
6. Старение и неравенство по доходам. Старение населения, как макропроцесс.
7. Экономические факторы, определяющие миграцию.
8. Экономические последствия миграции. Влияние миграции на рынок труда.
9. Взаимосвязь структуры населения и экономического развития. Обзор моделей оценки воздействия возрастной структуры населения на экономику.
10. Государственная политика по отношению к рождаемости, здоровью, старению, миграции.
11. Оценка уровня жизни населения в регионе.
12. Формирование потребительских бюджетов в регионе.
13. Проблемы дифференциации заработной платы
14. Механизм социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
15. Организация социальной защиты населения в регионе.
16. Социальная ответственность бизнеса.
17. Трудовая активность и социальные гарантии работников в организации.
18. Трансформация занятости населения в регионе.
19. Трудовая миграция в регионе.
20. Региональный (территориальный) рынок труда.
21. Социально-экономические проблемы и последствия безработицы.
22. Поведение безработных на рынке труда.
23. Оценка эффективности работы службы занятости в регионе.
24. Методы оценки производительности труда в организации.
25. Оценка трудоемкости в организации.
26. Факторы роста эффективности труда в современных условиях.
27. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда в организации.
28. Совершенствование организации оплаты труда.
29. Построение эффективной премиальной системы.
30. Внедрении технологий грейдинга в систему стимулирования персонала организации.
31. Качество трудовой жизни работников организации.
32. Оптимизация затрат на персонал.
33. Бюджетирование затрат на персонал.
34. Внутрифирменное планирование социально-трудовых показателей.
35. Организация нормирования труда.
36. Оценка качества системы нормирования труда в организации.
37. Пути совершенствования организации труда.
38. Эффективность использования рабочего времени в организации.
39. Внедрение новых технологий в управлении персоналом организации.
40. Стратегия управления персоналом в организации.
41. Формирование эффективной кадровой политики организации.
42. Аудит количественного и качественного состава персонала.
43. Оценка использования трудового потенциала организации.
44. Управление качеством персонала организации
45. Организация контроллинга персонала.
46. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.
47. Управление деловой карьерой персонала.
48. Управление движением персонала. Удержание квалифицированного персонала.
49. Организация социально-трудового аудита в организации.
50. Оценка эффективности работы с персоналом в организации.

Задание для кандидатского экзамена включает в себя два теоретических вопроса и практико-ориентированное задание.

**Вопросы к кандидатскому экзамену по специальной дисциплине (5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)):**

1. Продолжительность жизни населения, факторы ее уровня и динамики. Социально-экономические факторы смертности.
2. Снижение смертности и рост ожидаемой продолжительности жизни, и их влияние на рынок труда.
3. Здоровье как экономическое благо. Инвестиции домохозяйств, работодателей, государства в здоровье, экономическая отдача от инвестиций в здоровье.
4. Взаимосвязь здоровья и рынка труда. Оценка взаимозависимости здоровья, занятости и заработной платы.
5. Процесс старения населения, факторы его определяющие.
6. Старение и неравенство по доходам. Старение населения, как макропроцесс.
7. Экономические факторы, определяющие миграцию населения.
8. Экономические последствия миграции . Влияние миграции на рынок труда.
9. Взаимосвязь структуры населения и экономического развития. Обзор моделей оценки воздействия возрастной структуры населения на экономику.
10. Государственная политика по отношению к рождаемости, здоровью, старению, миграции.
11. Оценка уровня жизни населения в регионе.
12. Формирование потребительских бюджетов в регионе.
13. Социальная ответственность бизнеса.
14. Трансформация занятости населения в регионе.
15. Трудовая миграция в регионе.
16. Региональный (территориальный) рынок труда.
17. Социально-экономические проблемы и последствия безработицы.
18. Оценка эффективности работы службы занятости в регионе.
19. Методы оценки производительности труда в организации.
20. Оценка трудоемкости в организации.
21. Факторы роста производительности и эффективности труда в современных условиях.
22. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда в организации.
23. Совершенствование организации оплаты труда.
24. Построение эффективной премиальной системы.
25. Внедрении технологий грейдирования в систему стимулирования персонала организации.
26. Оптимизация затрат на персонал.
27. Бюджетирование затрат на персонал.
28. Внутрифирменное планирование социально-трудовых показателей.
29. Организация нормирования труда.
30. Оценка качества системы нормирования труда в организации.
31. Пути совершенствования организации труда. Научная организация труда.
32. Эффективность использования рабочего времени в организации.
33. Внедрение новых технологий в управлении человеческими ресурсами.
34. Стратегия управления персоналом в организации.
35. Формирование эффективной кадровой политики организации.
36. Организация аудита системы управления персоналом.
37. Методические подходы к оценке персонала.
38. Управление качеством персонала организации.
39. Внедрение HR-аналитики в систему управления персоналом.
40. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.
41. Формирование кадрового резерва в организации.
42. Управление движением персонала. Удержание квалифицированного персонала.
43. Оценка эффективности работы с персоналом в организации.
44. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда.

## Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

### Критерии оценивания эссе

№ п/п	Критерии оценки и их содержание	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Содержание эссе:</b>	<b>0-60</b>
1.1	структура (логика), четкость и стиль изложения текста эссе;	0-5
1.2	наличие четко сформулированной авторской позиции по выбранной теме исследования;	0-5
1.3	наличие и грамотность формулировки основных квалификационных признаков в работе (актуальность, цель, задачи, объект, предмет и т.д. исследования);	0-10
1.4	полнота изложения выбранной темы (в том числе теоретических, методологических, методических, аналитических и практических результатов);	0-15
1.5	обоснованность и аргументированность представленных в эссе результатов и выводов (в том числе обоснованный выбор и грамотное использование различных методов исследования и т.д.);	0-10
1.6	новизна представленных в эссе результатов;	0-10
1.7	практическая значимость полученных автором результатов;	0-5
<b>2.</b>	<b>Оформление эссе:</b>	<b>0-10</b>
2.1	соответствие работы требованиям, предъявляемым к оформлению письменных работ;	0-5
2.2	наглядность и иллюстративность работы (наличие и полнота таблиц, рисунков и приложений (при необходимости) в работе)	0-5
<b>3.</b>	<b>Представление и защита эссе:</b>	<b>0-20</b>
3.1	полнота, логичность и лаконичность доклада;	0-5
3.2	информативность доклада и мультимедийной презентации;	0-5
3.3	полнота и аргументированность ответов на вопросы членов комиссии	0-10
<b>ИТОГО</b>		<b>0-90 баллов</b>
<b>Оценка «отлично»</b>		75-90 баллов
<b>Оценка «хорошо»</b>		63-74 балла
<b>Оценка «удовлетворительно»</b>		45-62 балла
<b>Оценка «неудовлетворительно»</b>		менее 45 баллов

### Критерии оценивания работы на семинарах

«зачтено»	<p>Полностью усвоен учебный материал; обучающийся проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.</p> <p>Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.</p>
«не зачтено»	<p>Не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.</p>

### Критерии оценивания результатов тестирования

Формы контроля	Критерии оценки	Кол-во баллов
<b>Тестирование</b>	Правильность ответов (по 1 баллу за каждый полный правильный ответ)	0-1
Тест №1	10 вопросов (по 1 баллу за каждый полный правильный ответ)	0-10
Тест №2	10 вопросов (по 1 баллу за каждый полный правильный ответ)	0-10
Тест №3	10 вопросов (по 1 баллу за каждый полный правильный ответ)	0-10
Тест №4	10 вопросов (по 1 баллу за каждый полный правильный ответ)	0-10
Тест №5	10 вопросов (по 1 баллу за каждый полный правильный ответ)	0-10
Тест №6	10 вопросов (по 1 баллу за каждый полный правильный ответ)	0-10
Тест № 7	10 вопросов (по 1 баллу за каждый полный правильный ответ)	0-10

Тест № 8	10 вопросов (по 1 баллу за каждый полный правильный ответ)	0-10
ИТОГО		0-80

### Критерии оценивания доклада № 1

Оценка доклада проводится на основе следующих критериев:

- разработка теоретических аспектов проблемы – авторский взгляд должен опираться на известные макроэкономические концепции и учитывать новые теории экономической науки;
- информационная база и разработка аналитических аспектов проблемы – аргументация должна включать эмпирический (статистический) материал, фактические данные по состоянию экономики и макроэкономической политики отдельных стран;
- авторский вклад – в работе должна быть определена точка зрения автора, его отношение к проблеме, аргументированность выводов;
- построение доклада – логичность изложения, взаимосвязанность структурных элементов работы;
- оформление письменной версии доклада.

Максимальное количество баллов, которое аспирант может получить за доклад №1 – 50 баллов. Распределение баллов по критериям оценки представлено в таблице.

<i>№ n/n</i>	<i>Критерии оценки и их содержание</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1	<b><i>Разработка теоретических аспектов проблемы</i></b>	0-10 баллов
	– четко и полно определены ключевые понятия; – используемые понятия строго соответствуют теме и раскрывают ее.	
2	<b><i>Информационная база и разработка аналитических аспектов проблемы</i></b>	0-10 баллов
	– использованы основные методы экономического анализа: сравнение, обобщение, анализ, синтез, что проявляется во взаимосвязи понятий и явлений;	
	– рассмотрены альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, проведен их критический анализ;	
	– диапазон используемых информационных источников (количество и качество информации); – текст работы имеет графическую интерпретацию.	
3	<b><i>Авторский вклад</i></b>	0-15 баллов
	– самостоятельность выполнения работы;	
	– наличие авторской оценки проблем; – оригинальность выводов.	
4	<b><i>Построение доклада</i></b>	0-10 баллов
	– ясность и логичность изложения;	
	– выдвинутые тезисы аргументированы; – общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.	
5	<b><i>Оформление письменного варианта доклада</i></b>	0-5 баллов
	– работа отвечает основным требованиям к оформлению;	
	– соблюдена этика цитирования; – отсутствие грамматических и стилистических ошибок.	
<b>ИТОГО</b>		<b>0-50 баллов</b>
<i>Зачет</i>	Получено более 30 баллов	
<i>Незачет</i>	Получено менее 30 баллов	

### Критерии оценивания доклада № 2

Оценка доклада проводится на основе следующих критериев:

- разработка теоретических аспектов проблемы – авторский взгляд должен опираться на известные макроэкономические концепции и учитывать новые теории экономической науки;
- информационная база и разработка аналитических аспектов проблемы – аргументация должна включать эмпирический (статистический) материал, фактические данные по состоянию экономики и макроэкономической политики отдельных стран;
- авторский вклад – в работе должна быть определена точка зрения автора, его отношение к проблеме, аргументированность выводов;



- построение доклада – логичность изложения, взаимосвязанность структурных элементов работы;
- оформление письменной версии доклада.

Максимальное количество баллов, которое аспирант может получить за доклад №2 – 50 баллов. Распределение баллов по критериям оценки представлено в таблице.

<i>№ n/n</i>	<i>Критерии оценки и их содержание</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1	<b><i>Разработка теоретических аспектов проблемы</i></b>	0-10 баллов
	– четко и полно определены ключевые понятия; – используемые понятия строго соответствуют теме и раскрывают ее.	
2	<b><i>Информационная база и разработка аналитических аспектов проблемы</i></b>	0-10 баллов
	– использованы основные методы экономического анализа: сравнение, обобщение, анализ, синтез, что проявляется во взаимосвязи понятий и явлений; – рассмотрены альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, проведен их критический анализ; – диапазон используемых информационных источников (количество и качество информации); – текст работы имеет графическую интерпретацию.	
3	<b><i>Авторский вклад</i></b>	0-15 баллов
	– самостоятельность выполнения работы; – наличие авторской оценки проблем; – оригинальность выводов.	
4	<b><i>Построение доклада</i></b>	0-10 баллов
	– ясность и логичность изложения; – выдвинутые тезисы аргументированы; – общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.	
5	<b><i>Оформление письменного варианта доклада</i></b>	0-5 баллов
	– работа отвечает основным требованиям к оформлению; – соблюдена этика цитирования; – отсутствие грамматических и стилистических ошибок.	
<b>ИТОГО</b>		<b>0-50 баллов</b>
<i>Зачет</i>		Получено более 30 баллов
<i>Незачет</i>		Получено менее 30 баллов

### **Критерии оценки результатов решения (составления) кейсов**

<i>Формы контроля</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Кол-во баллов</i>
Кейс	Четкость и лаконичность ответов на поставленные вопросы (текста), теоретическая и эмпирическая аргументация выводов (ситуации), стиль изложения (научный, научно-практический), отражение авторской позиции (по 2 балла за соблюдение каждого критерия)	0-10
<b>ИТОГО</b>	<b>6 кейсов</b>	<b>0-60</b>

### **9.3. Содержание оценочных средств**

#### **ТЕСТЫ (Примеры вопросов)**

1. Верны ли определения?

А) Текущий рынок труда — это пересечение множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда

Б) Текущий рынок труда — это непересекающиеся части множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда

а) А — нет, Б — нет

б) А — да, Б — да

в) А — нет, Б — да

г) А — да, Б — нет

2. Затраты времени, включаемые в норму времени:

- а) оперативное и подготовительное время
  - б) операционное, подготовительное и заключительное время
  - в) подготовительное и заключительное время
  - г) оперативное, подготовительное время и перерывы
3. Наибольшие резервы роста производительности труда определяются:
- а) макроэкономическими условиями развития экономики
  - б) факторами научно-технического прогресса
  - в) условиями организации производства
  - г) условиями совершенствования организации труда
4. Основные причины возникновения циклической безработицы:
- а) нарушение макроэкономического равновесия
  - б) несовершенство рынка труда
  - в) политика государства
  - г) действия профсоюзов
  - д) нет правильных ответов
5. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:
- а) рынок труда
  - б) коллективный договор
  - в) трудовые отношения
6. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.
- а) внутрифирменного рынка труда
  - б) вертикального рынка труда
  - в) вторичного рынка труда
  - г) внешнего рынка труда
  - д) обособленного рынка труда
7. Если гражданин не имеет работы и заработка, это является ( ..... ) условием для отнесения его к категории безработных
- а) необходимым
  - б) достаточным
  - в) необходимым и достаточным
8. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы
- а) модель рынка труда США
  - б) японская модель рынка труда
  - в) шведская модель
  - г) российская модель рынка труда
9. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников
- а) модель рынка труда США
  - б) японская модель рынка труда
  - в) шведская модель
  - г) российская модель рынка труда
10. Сдельная расценка определяется по формуле:
- а)  $P = T / Нвр * 60$
  - б)  $P = (Нв * Нвр) / T$
  - в)  $P = T / Нв$
- где Т - часовая тарифная ставка  
Нв - норма выработки в единицах продукции за час.  
Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

11. Сдельная расценка определяется по формуле:

- а)  $P = T * Нв / 60$
- б)  $P = (T * Нвр) / 60$
- в)  $P = T / Нвр$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

12. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями

- а) регулирование рынка труда
- б) социально-экономическая дестабилизация
- в) движение рабочей силы
- г) миграция

13. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества

- а) политика образования
- б) политика стимулирования
- в) политика занятости
- г) трудовая политика

14. Среднедушевые денежные доходы – это:

- а) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- в) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
- д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

15. Располагаемые денежные доходы – это:

- а) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- в) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
- д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

16. Коэффициент Джини вырос в течение года с 0.22 до 0.35. Это означает, что:

- а) среднедушевые реальные доходы уменьшились;
- б) дифференциация доходов усилилась;
- в) доля семей, доход которых ниже прожиточного минимума, снизился.

17. Регулярно получаемое вознаграждение за производственную продукцию или оказанные услуги, включая отпуска и другое неотработанное время в соответствии с законодательством и коллективными договорами - это:

- а) оплата труда
- б) вознаграждение за труд
- в) зарплата.

18. Повышение производительности труда заключается в том, что: (исключите лишнее)

- а) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта увеличивается при одновременном увеличении затрат прошлого труда;
- б) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается при отсутствии увеличения затрат прошлого труда;
- в) общая сумма затрат труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается.

19. С повышением интенсивности труда производительность труда:

- а) растет;
- б) снижается;
- в) растет до определенных границ;
- г) остается неизменной.

20. Нормальной считается интенсивность труда, при которой:

- а) работник может в течение длительного времени работать без ущерба для здоровья;
- б) обеспечиваются минимальные затраты на производство при допустимых параметрах функционирования организма работника;
- в) все ответы верны;
- г) все ответы не верны.

21. Производительность труда не характеризует:

- а) объем выпущенной продукции на единицу рабочего времени;
- б) объем выпущенной продукции в расчете на одного работника;
- в) объем выпущенной продукции на единицу затрат труда;
- г) объем выпущенной продукции на единицу производственной площади.

22. Из перечисленных методов измерения производительности труда наибольшей точностью обладает:

- а) стоимостной;
- б) натуральный;
- в) условно-натуральный;
- г) трудовой.

23. Эффективное использование трудового метода измерения производительности труда требует:

- а) высокого уровня технико-технологического оснащения производства;
- б) высокого уровня квалификации персонала;
- в) высокого уровня нормирования труда.

24. Объем незавершенного производства в структуре валовой продукции при расчете производительности труда дает возможность:

- а) снижения показателя производительности труда;
- б) повышения показателя производительности труда;
- в) повышения объективности расчета показателя производительности труда.

25. Функции государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями (выберите 2 правильных ответа):

- а) не вмешиваться;
- б) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;
- в) выступить гарантом выплаты минимальной заработной платы;
- г) выступить арбитром в случае возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателям

26. Степень соответствия между запросами (требованиями) работника и условиями трудовой деятельности, уровнем их реализации – это:

- а) удовлетворенность трудом
- б) обогащение трудом
- в) качества трудовой жизни

27. Наиболее характерный доход населения характеризует показатель:

- а) средний доход населения;
- б) моды
- в) медианы

28. В условиях бестарифной системы первичным системообразующим элементом является:

- а) фонд заработной платы предприятия;
- б) индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы;

29. С позиции работодателя цена рабочей силы определяется:

- а) ее предельной продуктивностью;
- б) квалификацией рабочей силы;
- в) уровнем безработицы;

30. Рост производительности труда на предприятии может проявляться в следующих формах:

- а) повышение нормы прибыли;
- б) повышение массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- в) сокращение длительности производственного и промышленного циклов;
- г) повышение качества при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени.
- е) все перечисленное верно
- ж) все перечисленное неверно

31. Найти процент изменения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

- а) 11,1 %
- б) 9,1 %
- в) 9,6 %
- г) 10,1 %

32. На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек. Коэффициент сменяемости кадров равен:

- а) 8 %
- б) 80 %
- в) 18 %
- г) 0,8 %

33. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 15% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они снизились до 8%. Определить рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени.

- а) 4,2%;
- б) 5,2%;
- в) 8,2%;
- г) 6,2%.

34. Соотнесите показатели, используемые в оценке эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда, и соответствующие формулы расчета:

- 1. Производительность труда
- 2. Эффективность персонала
- 3. Зарплатоотдача
- 4. Зарплатоемкость

- а) Объем продукции / затраты на персонал
- б) Объем продукции / трудозатраты
- в) ФЗП / выручка (или прибыль)
- г) Выручка (или прибыль) / ФЗП

35. Рассчитать размер часовой тарифной ставки 1-го разряда на основе следующих данных:

Средняя заработная плата рабочих составляет 42900 руб.

Средний тарифный разряд = 4,0. Средний тарифный коэффициент = 1,350. Средняя норма рабочего времени = 164 часа. В соответствии с отраслевым тарифным соглашением величина тарифной ставки в структуре оплаты труда составляет не менее 60 % (один вариант ответа).

- а) 150 руб.
- б) 185 руб.
- в) 116 руб.
- г) 123 руб.

36. При разработке целевых показателей для системы премирования некоторые эксперты рекомендуют придерживаться известной технологии SMART. Расшифруйте значение критериев целевых показателей по SMART (один вариант ответа)

- а) значимый, достижимый, конкретный, измеримый, ограниченный во времени
- б) актуальный, конкретный, системный, прозрачный, ограниченный во времени
- в) значимый, вдохновляющий, измеримый, конкретный, развивающий
- г) мотивирующий, достижимый, понятный, прогнозируемый, ограниченный во времени

37. Определить коэффициент использования квалификации рабочих (коэффициент соответствия среднего разряда работ среднему разряду рабочих) и необходимость планирования затрат на их обучение, если средний тарифный разряд работ составляет 3.65, а средний тарифный разряд рабочих - 3.04:

- а) 1.2, обучать не нужно,
- б) 1.2, обучать нужно,
- в) 0.83, обучать не нужно,
- г) 0.83, обучать нужно.

38. В фонде заработной платы работников списочного состава (в соответствии с указаниями Федеральной службы государственной статистики) учитываются (множественный выбор вариантов ответов):

- а) оплата труда за отработанное время
- б) оплата труда за неотработанное время
- в) суммы средств, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности, на лечение
- г) единовременные поощрительные и другие выплаты,
- д) суммы средств, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности, на отдых

39. Осуществить расчет планового ФЗП рабочих на следующий год на основе следующих данных:

Плановые параметры бюджета на следующий год:

Среднесписочная численность рабочих в текущем году – 990 чел. На следующий год с 1 января запланировано снижение численности на 5 % в связи с мероприятиями по оптимизации численности.

Среднемесячная заработная плата в текущем году – 47800 руб. На следующий год с 1 марта запланирована индексация заработной платы в размере 10% по отношению к уровню текущего года.

Определить динамику ФЗП (темп роста, %) по сравнению с текущим годом.

Выбрать один из правильных вариантов ответа:

- а) 104,5
- б) 102,9
- в) 4,5
- г) 2,9

40. Установите соответствие между понятиями и их определениями:

- 1. Тарифный разряд
- 2. Квалификационный разряд
- 3. Тарификация работ
- 4. Тарифная сетка

- а) Отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.
- б) Величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.
- в) Совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов
- г) Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

41. На предприятии за отчетный период проведена индексация заработной платы в размере 4,7%. Определить рост уровня реального содержания заработной платы, если потребительские цены на товары и услуги за отчетный период выросли на 6,9%.

Выбрать один вариант ответа:

- а) 98 %
- б) 102 %
- в) 112 %

### Тематика эссе

#### Тема 1.

1. Условия и факторы роста эффективности экономики труда: Ваша точка зрения
2. Современные проблемы в сфере труда и социально трудовых отношений, их причины и последствия
3. Обоснуйте влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики
4. Новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы. В чем Вы видите их причины и перспективы
5. Возможности использования зарубежного опыта регулирования социально-трудовых отношений в РФ. Обоснуйте.
6. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения

#### Тема 7.

1. Роль международных организаций в управлении трудом. Предположите перспективы их влияния
2. Государственная политика в области занятости населения. Обоснуйте Ваши предложения по ее совершенствованию.
3. Предложите собственные направления маркетинга рабочей силы
4. Современные подходы к организации кадровой службы. Как Вы видите тенденции ее развития для улучшения HR-бренда.
5. Содержание работы менеджера по персоналу и ее взаимосвязь с профессиональной компетентностью
6. Перспективы развития нано- уровня управления трудом

### Методические рекомендации по написанию эссе

1. Тема эссе выбирается аспирантом (экстерном, лицом, прикрепленным для подготовки диссертации) самостоятельно (по согласованию с научным руководителем и/или преподавателем специальной дисциплины) в соответствии с темой диссертационной работы в рамках научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность).
2. Эссе должно содержать основные результаты, полученные экзаменуемым по выбранной теме исследования на момент сдачи экзамена по специальной дисциплине. Работа представляет собой реферативное изложение полученных по выбранной теме теоретико-методологических, методических, аналитических и практических результатов.
3. Оформление эссе должно соответствовать требованиям, предъявляемым к выполнению письменных работ (методичка прилагается).
4. Объем Эссе должен составлять 20-30 стр. (формата А4).
5. Эссе имеет традиционную структуру, содержащую:
  - Титульный лист.
  - Содержание с указанием названий всех разделов эссе и страниц.
  - Введение (2-3 стр.): актуальность выбранной темы, цель и задачи исследования, объект и предмет исследования, теоретическая и методологическая основа исследования, методы исследования, информационно-эмпирическая (и нормативно-правовая) база исследования, структура (и объем реферата);
    - Основная часть эссе, в которой выделены главы и параграфы.
    - Заключение (2-3 стр.): основные выводы автора по работе.
    - Список использованных источников.
    - Приложение (при необходимости).
6. На экзамене экзаменуемый сдает распечатанную и сшитую соответствующим образом работу, устно представляет ее содержание в форме доклада (на 7-10 мин.) с мультимедийной

презентацией (1-3 слайда на 1 мин. доклада) и отвечает на вопросы членов комиссии по выполненному и докладу.

## КЕЙСЫ

### Тема 2. Кейс 1.

Предлагается информация о состоянии рынка труда за ряд лет. Необходимо рассчитать уровень и динамику показателей, характеризующих спрос и предложение на рынке труда, оценить критичность рынка труда. Цифровой материал оформляется в виде аналитических таблиц, графиков, диаграмм. Далее проводится анализ показателей, формулируются выводы о произошедших изменениях на рынке труда и о его состоянии в настоящее время. Результатом самостоятельной работы является отчет, объемом не менее 10 страниц.

В течение 2022 года в ГУ «Талицкий ЦЗ» за содействием в поиске подходящей работы обратилось 3537 граждан, зарегистрировано в качестве безработных 2137 человек (в течение 2021 года обратилось 2451 человек, признано безработными 986, в 2020 году обратилось 2748 человек, признано безработными 1016).

### Средняя численность безработных граждан и экономически активного населения (ЭАН)

Муниципальное образование	Средняя численность безработных по методологии МОТ, чел.	Средняя численность безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости, чел.	Средняя численность ЭАН, тыс.чел.
Талицкий городской округ	2037	697	21,67
Свердловская область	221770	84406	2286,28

### Состав граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу, чел.

	2021	2022
Рабочие	929	2002
Служащие	314	633
Ранее не работавшие	1208	902
Женщины	1352	1652
Молодежь в возрасте 16-29 лет	976	1202
Высвобожденные	147	434
Выпускники учебных заведений	109	126
Уволившиеся по причинам текучести	567	1055
Уволенные с военной службы	12	46
Освобожденные из УИН	23	35
Временно незанятое население	810	946

Официальный рынок труда складывается, в основном, за счет следующих категорий граждан: граждане, высвобожденные с предприятий – 21%, 175 человек (2021 г. – 14%, 2020г. – 25%), уволившиеся по причине текучести кадров – 42%, 343 человека (2021 г. – 29%, 2020 г. – 21%), временно незанятое население и другие категории граждан, испытывающие трудности в поиске работы, - 32,9%, 268 человек (2021 г. – 60%, 2020 г. – 60%).

### Состав безработных по возрасту на конец отчетного периода, чел.

	2021	2022
16-17 лет	4	4
18-24 лет	64	124
25-29 лет	34	83
Предпенсионный	59	87
Других возрастов	237	517

### Состав безработных граждан по образованию на конец отчетного периода, чел.



	2021	2022
Высшее профессиональное	25	44
Среднее профессиональное	74	188
Начальное профессиональное	112	255
Общее среднее	66	151
Не имеют среднего	121	177

В общем количестве безработных граждан, состоящих на учете в ЦЗ на конец года, женщины составляют 49,7 % - 405 человек (2021 – 60%, 2020 г. – 61 %), инвалиды – 53 человека, 6,5 % (2021г. – 10 %, 2020г. – 12 %). Жители сельской местности составляют 61,6 % - 502 человека (2021 г. – 71 %, 2020 г. – 74 %). Число молодежи в возрасте от 16 до 29 лет – 211 человек, 25,9 % (2021 г. – 26 %, 2020 г. – 14 %), в том числе 21 выпускник учебных заведений, 2,6 % (2021г. – 3,5 %, 2020 г. – 0,7%). Доля граждан предпенсионного возраста составляет 10,7 % - 87 человек (2021 г. – 14,8 %, 2020 г. – 13%, 56 человек). Одинокие и многодетные родители составляют 2,9 % от общего числа – 24 человека (2021 г. – 4,5 %, 2020 г. – 3%).

В 2 раза уменьшилась доля граждан, имеющих длительный (более года) перерыв в работе – 101 человек, 12,4 % (2021 г. – 23,6 %, 2020 г. – 29%). Период средней продолжительности безработицы увеличился с 3,7 месяца в 2021 году (3,95 месяца в 2020 году) до 4,7 месяцев в 2022 г.

В 2022 году от работодателей поступили заявки на 2418 вакансий (2020 год – 3034 вакансии, 2021 год – 2609 вакансий), в том числе от организаций государственной формы собственности – 832 единицы, рабочие профессии и специальности – 2213 единицы, с заработной платой выше 5000 рублей – 720 вакансий, свыше 10000 рублей – 118 вакансий, для трудоустройства женщин – 2031 вакансия.

По отраслям вакансии распределились следующим образом: промышленность – 18%, сельское хозяйство – 20%, строительство – 9,8%, здравоохранение, образование и культура – 16%, ЖКХ и бытовое обслуживание населения – 8,2%, другие – 28%.

На конец 2022 года в банке вакансий центра занятости имелось 90 свободных рабочих мест, в том числе с заработной платой более 8000 рублей – 41, для женщин – 70 вакансий.

В течение 2022 года специалистами службы занятости было выдано 5030 направлений на работу безработным гражданам и гражданам, ищущим работу. В результате в 2022 году трудоустроено 2268 человек, из них 1274 по направлению службы занятости (в 2020 году трудоустроено 1901, из них 1504 по направлению службы занятости, в 2021 году трудоустроено 1963 человека, из них по направлению 1280).

**СПРАВОЧНО:** в 2022 году в Свердловской области количество вакансий, заявленных работодателями в государственную службу занятости населения, составило в среднем 15400, численность молодежи и лиц предпенсионного возраста в составе зарегистрированных безработных составила 32467 человека, численность безработных, продолжительность периода безработицы которых свыше одного года, - 25176 человек.

### Тема 3

#### Кейс 1 – Анализ затрат на персонал. Исходные данные:

Статьи затрат	2021	2022
	тыс.р.	тыс.р.
1. Повременная заработная плата. по сдельным расценкам, плюс выплаты районного коэффициента	6362,6	7318,1
2. Премии за счет всех источников	4093,6	4816,8
3. Оплата ежегодных и дополнительных отпусков	964,3	1300,7
4. Прочие виды оплат труда	175,4	857,5
5. Затраты на спецодежду и оборудование бытовых помещений	153,7	101,7
6. Взносы во внебюджетные фонды	4959,2	6060,1
7. Выплаты социального характера	722,8	507,4
Всего затрат:	17531,6	20962,3

Определить:

1. Структуру общих затрат по годам, %;
2. Изменение затрат по статьям, %;
3. Долю затрат на персонал в объеме реализации, если он составил по годам: 2021 г. - 92271 тыс.р.; 2022 г. - 91140 тыс.р.
4. Долю затрат, приходящихся на одного сотрудника, если численность по годам составила: 2021 г. - 254 чел.; 2022 г. - 293 чел.
5. Проанализировать существующую структуру затрат на рабочую силу, сделать выводы об ее оптимальности.

**Кейс 2 – Распределение ФОТ**  
Исходные данные:

	КТВ	Общий ФОТ, у.е.	Гарантированный ФОТ, у.е.	Поощрительный ФОТ, у.е.
Предприятие в целом		<b>500</b>	<b>360</b>	<b>140</b>
В т.ч.: - участок 1			<b>90</b>	
- участок 2			<b>130</b>	
- участок 3			<b>140</b>	

**Факторы, характеризующие деятельность подразделения**

подразделения	Факторы, характеризующие деятельность подразделения ( + выполнение ; - не выполнение)		
	Объем и номенклатура	Качество продукции	Соблюдения уровня себестоимости
- участок 1	+	+	-
- участок 2	-	+	+
- участок 3	+	+	+

Определить:

- 1) КТВ каждого участка, который определяется как сумма баллов за выполнение трех показателей (выполнение плана по объему номенклатуры, выполнение задания по качеству, соблюдение уровня себестоимости). При расчетах КТВ использовать: выполнение плана по объему номенклатуры = 0,5; выполнение задания по качеству = 0,3; соблюдение уровня себестоимости = 0,2; при невыполнении = 0.
- 2) размер поощрительного ФОТ каждого участка с учетом КТВ.
- 3) общий ФОТ каждого участка с учетом гарантированного и поощрительного ФОТ.

**Кейс 3 - Анализ экономического обоснования премиальных систем за экономию материалов и повышение качества продукции.**

Исходные данные:

- общий объем выпущенной продукции составляет 5000 изделий;
- удельный вес продукции 1-го и высшего сорта: по плану-85%, фактически продукции высшей категории качества составила 4800 изделий;
- цена одного изделия высших сортов – 20000 р., а низших – 18000 р., прибыль в оптовой цене составляет 17%.
- расход материалов на 1 изделие по установленной норме предусмотрен в размере 134 кг, фактически расход составил 126 кг. Цена 1 тонны материала – 78000 р.
- удельный вес экономии, направляемой на премирование рабочих: за экономию материалов – 20%, за повышение качества продукции – 30%.
- фонд основной заработной платы премируемых рабочих – 80 млн. р.

Определить: сумму экономии за счёт повышения удельного веса продукции высшей категории качества и за счёт экономии материалов; размер премии в рублях и в процентах к основной заработной плате премируемых рабочих (по каждому виду премирования); увеличение прибыли в результате действия данной системы премирования на предприятии.

Дать оценку действующих на предприятии систем премирования и свои предложения по их совершенствованию.

#### Тема 4

#### Кейс 1 - Анализ уровня охвата работ и работников нормированием труда.

##### Исходные данные:

Показатели	Базисный год	Отчётный год
1. Численность промышленно - производственного персонала, чел.	26085	26073
из них:		
рабочие	20984	20974
служащие / руководители, специалисты /	5101	5099
2. Из общего числа рабочих численность:		
рабочих – сдельщиков	10612	10614
рабочих – повременщиков	10372	10360
3. Численность рабочих, труд которых нормируется, чел.	20066	20092
Из них:		
рабочих – сдельщиков	10590	10614
рабочих – повременщиков	9476	9478
4. Общее число нормируемого времени, отработанного всеми рабочими, тыс. чел.-часов	30418	31839
из них:		
рабочими – сдельщиками	15383	16112
рабочими – повременщиками	15035	15727
5. Общее число рабочего времени, отработанного рабочими, тыс. чел.-часов	39137	40500
из них		
рабочими – сдельщиками	20383	20712
рабочими – повременщиками	18754	19788

##### Определить:

- изменение показателей;
- уровень охвата рабочих нормированием труда в базисном и отчетном периодах;
- уровень охвата работ нормированием труда в базисном и отчётном периодах;
- динамику этих показателей.

Проанализировать полученные результаты и дать оценку уровня охвата работ и рабочих нормированием труда и свои предложения по его расширению.

#### Кейс 2 - Анализ уровня обоснованности норм труда.

##### Исходные данные:

Показатели	Базисный год	Отчётный год
1. Общее количество действующих норм выработки, времени, обслуживания и т.д. на производственную программу, единиц		
В том числе научно обоснованных	17022	16325
то же в основных цехах	13065	13080
в т.ч. научно обоснованных	9468	9085
то же во вспомогательных цехах	7256	7086
в т.ч. научно обоснованных	7554	7240
	5809	5994
2. Средняя численность рабочих – сдельщиков	685	649
в т.ч. работающих по научно обоснованным нормам	640	629
то же в основных цехах	396	375
в т.ч. работающих по научно обоснованным нормам	379	370
то же во вспомогательных цехах	289	274
в т.ч. работающих по научно обоснованным нормам	261	259

3. Отработано на сдельных работах, всего тыс. чел. – часов	1236	1172
в т.ч. по научно обоснованным нормам	1155	1172
то же в основных цехах	710	666
в т.ч. по научно обоснованным нормам	700	660
то же во вспомогательных цехах	526	506
в т.ч. по научно обоснованным нормам	455	506

Определить:

- изменение показателей;

- уровень обоснованности норм труда в базисном и отчётном году, рассчитанный по численности рабочих и по величине отработанного времени, в том числе в основных и вспомогательных цехах.

Проанализировать полученные результаты и дать оценку уровня обоснованности норм труда на предприятии и свои предложения по его повышению.

Кейс 3 - Сравнительный анализ качества действующих норм.

В механическом цехе 2 сборочных участка, по которым имеются следующие данные:

Показатели	Участок №1	Участок №2
Фактически отработано за месяц одним рабочим, часов	176	176
Сдано продукции в расчёте на 1 рабочего, изготовленной по установленным нормам, нормо-час.	250	220
Внутрицеховые простои в расчёте на 1 рабочего, час.	10	22
Сверхурочные работы в расчёте на 1 рабочего	18	-

Рабочие второго участка требовали, чтобы "подравняли" нормы на первом участке, повысив расценки, обосновывая это тем, что на участке № 1 нормы недостаточно напряженные и значительно перевыполняются.

Провести необходимые расчеты и сделать выводы о качестве действующих на предприятии норм и об организации труда на участках.

Тема 5.

Кейс 1 - Анализ динамики производительности труда.

Исходные данные:

Показатели	Базисный год	Отчётный год
Среднесписочная численность ППП, чел.	6069	6055
Чистая продукция, млн. руб.	226,4	231,1
Объём товарной продукции в оптовых ценах предприятия, млн. руб.	948,8	866,8
Выработка ЧП на 1 работника промышленно-производственного персонала, тыс. руб.		
Выработка товарной продукции на 1 работника ППП, тыс. руб.		

Определить:

- выработку на 1 работающего;
- рост объёма производства, численности работающих и производительности труда в отчётном году по сравнению с базисным периодом;
- абсолютный прирост объёма производства за счёт роста производительности труда;
- удельный вес прироста продукции за счёт повышения производительности труда и численности работающих;
- относительное изменение численности при условии сохранения выработки в отчётном периоде на уровне базового года;
- сделать вывод об изменении структуры продукции.

Результаты расчётов оформить в таблице и дать анализ роста производительности труда и его влияния на объём производства продукции.

Кейс 2 - Анализ влияния структуры производственной программы и её изменения на производительность труда.

Исходные данные:

Показатели	Базисный год	Отчётный год
Объём товарной продукции, млн. руб.	1683,8	1732,8
Трудоёмкость продукции по нормам базисного года, тыс. нормо-час.	2922,4	2910,3
Выполнение норм выработки, %	122,0	120,0
Фонд рабочего времени 1 рабочего в год, часов	1759	1756
Численность промышленно – производственного персонала, чел.	2027	1988

Определить: удельную трудоёмкость продукции в базисном и отчётном году; по всем показателям отклонения в % ; трудоёмкость фактически изготовленной продукции по базисным нормам при сохранении структуры производственной программы базисного года; снижение трудоёмкости продукции за счёт изменения структуры производственной программы в отчётном году; экономию численности работников и рост производительности труда за счёт изменения структуры производственной программы в отчётном году.

Результаты расчетов представить в таблице и дать анализ влияния изменения структуры производственной программы на производительность труда.

### Кейс 3 - Анализ влияния потерь от брака на производительность труда.

#### Исходные данные:

Показатели	Базисный год	Отчётный год
Объём продукции, млн. руб.	214,69	229,70
Численность промышленно-производственного персонала, чел	1458	1472
В т. ч. рабочих	1109	1117
Удельный вес потерь от окончательного брака в себестоимости продукции, %	0,9	0,7
Полная себестоимость товарной продукции, млн. руб.	183,77	193,07
Количество нормо-часов, затраченных на исправление брака	70180	58346
Выполнение норм выработки рабочими, %	120,0	122,0
Бюджет времени одного рабочего в год, час.	1740	1780

#### Определить:

- выработку продукции на одного работающего и рабочего в базисном и отчётном году;
- абсолютное изменение выпуска продукции за счёт сокращения окончательного брака и изменение производительности труда;
- изменение численности рабочих в результате сокращения потерь от окончательного брака и изменение производительности труда;
- количество рабочих, занятых на исправлении брака в отчётном году и влияние их на снижение производительности труда;
- рост производительности труда от сокращения исправимого брака в отчетном периоде;
- резервы роста производительности труда от сокращения исправимого и окончательного брака.

Результаты расчетов представить в таблице и дать анализ влияния потерь от брака на производительность труда

### Кейс 4 - Анализ использования рабочего времени.

#### Исходные данные:

Показатели	Базисный год	Отчётный год
Среднесписочная численность рабочих, чел.	908	887
Календарный фонд рабочего времени, дней	365	366
Число праздничных и выходных дней	102	104
Номинальный фонд рабочего времени		
Невыходы на работу, всего дней		
В том числе:		
Ежегодные отпуска	17,1	17,8
Отпуска по учёбе	0,4	0,5
Болезни	11,3	14,1
Отпуска в связи с родами	2,0	2,1

Др. неявки, разрешённые законом	5,0	3,8
Невыходы с разрешения администрации	0,8	1,1
Прогулы	0,4	0,7
Число дней массовых невыходов на работу (забастовки)	-	0,8
Целодневные простои	-	0,2
Полезный фонд рабочего времени, дней		
Номинальная продолжительность рабочего дня, час	8,2	8,2
Регламентированные перерывы и сокращения длительности рабочего дня, час.		
В том числе:		
Для занятых на тяжёлых и вредных работах	0,02	0,01
Для подростков	0,01	0,01
Предпраздничные дни	0,01	0,01
Сверхурочное время, час.	4,35	5,58
Полезный фонд рабочего времени 1 рабочего в год, час.		
Фактическая средняя продолжительность рабочего дня, час.		

Определить: отсутствующие в таблице показатели; динамику показателей; относительное увеличение (уменьшение) численности рабочих в связи с изменением эффективного фонда рабочего времени и соответствующее изменение производительности труда; сумму недополученной продукции в связи с изменениями в использовании рабочего времени, если часовая выработка продукции на 1 рабочего составила в отчётном году 153 руб.

Проанализировать состояние использования рабочего времени на предприятии и дать свои предложения по использованию выявленных резервов экономии времени.

#### Тема 8.

#### Кейс 1 - Анализ обеспеченности предприятия персоналом.

##### Исходные данные:

Показатели	Базисный год	Отчётный год
Объём товарной продукции, млн. р.	1683,8	1732,8
Среднесписочная численность работников, чел.	1268	1253
в том числе:		
промыш. – производств. персонал	1170	1143
из него:		
рабочих	908	887
служащих (руководителей, специалистов и прочих служащих)	262	256
в том числе:		
руководителей		
специалистов	60	58
непромышленный персонал	202	198
	98	110

Определить: динамику объема производства продукции и численности, работающих по категориям; абсолютный и относительный излишек (+) или недостаток (-) численности работающих; структуру персонала на предприятии.

Результаты расчётов привести в таблице и дать анализ обеспеченности предприятия персоналом, изменения структуры персонала и её влияние на изменение объёма производства продукции и производительности труда.

#### Кейс 2 - Анализ подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих.

##### Исходные данные:

Показатели	Базисный год	Отчётный год
Численность рабочих, всего, чел.	908	887

Численность рабочих, прошедших подготовку, переподготовку и обучение вторым профессиям, чел. в том числе по формам обучения:		
курсовой	79	80
индивидуальной	40	43
Из общего числа прошедших подготовку:	39	37
обучено впервые	14	15
в порядке переподготовки	26	28
вторым профессиям	39	37
Численность рабочих, прошедших обучение по повышению квалификации, всего, чел. в том числе:	672	680
на производственно-технических курсах	58	50
в школах по вопросам рыночной экономики	441	451
на курсах целевого назначения	106	107
в школах по изучению передовых приёмов и методов труда	58	60
На курсах бригадиров	9	12
Сумма средств, истраченных на подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих кадров, млн. р.	1,54	2,59

Определить: динамику показателей по всем формам и видам подготовки и повышения квалификации, долю каждой формы обучения в общем объёме подготовки, переподготовки и повышения квалификации; затраты на подготовку, переподготовку и повышение квалификации в расчёте на 1 человека.

Результаты расчетов привести в таблице и дать анализ организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих на предприятии. Выявить наиболее приоритетные формы подготовки и повышения квалификации.

Кейс 3 - Оценка величины резервов экономии рабочей силы и эффективность их использования.

Исходные данные:

Показатели	Базисный год	Отчётный год
Объём товарной продукции, млн. р.	1441,6	1510,0
Численность работающих, всего, чел.	1280	1382
в том числе:		
рабочих	998	1064
из них:		
основных	518	596
вспомогательных	480	468
средний разряд работ	3,8	4,1
Распределение рабочих по разрядам:		
1	16	14
2	172	196
3	315	345
4	262	280
5	165	151
6	68	78
Уволено с предприятия за год, чел.	200	218
в т. ч. по собств. желанию	115	100
за прогул и др. нарушения трудовой дисциплины	28	32
Снижение производительности труда в связи со сменой одного рабочего, %	20	20
Дополнит. расходы в связи со сменой одного работника, руб.	12200	24500
Фонд рабочего времени одного рабочего всего, час.	1759	1798
Удельный вес рабочих, занятых ручным трудом, %	38,1	36,2
Средний процент выполнения норм	122,4	121,6
Число рабочих прошедших повышение квалификации, чел.	490	532

Среднемесячная зарплата 1 рабочего, руб.	62800	63700
--	-------	-------

Определить: динамику исходных показателей; структуру кадров по категориям, квалификационный состав рабочих и их изменение;

относительную экономию численности рабочих за счет: сокращения текучести, повышения уровня квалификации, уровня механизации труда, улучшения использования рабочего времени; прирост производительности труда в целом по предприятию и за счёт отдельных факторов;

увеличение объёма производства продукции за счёт роста производительности труда;

снижение себестоимости продукции и годовой экономический эффект за счёт относительной экономии численности работающих.

Результаты расчетов привести в таблице и дать анализ работы предприятия с персоналом и свои предложения по её улучшению.