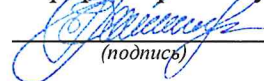


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский государственный экономический университет»  
(УрГЭУ)

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

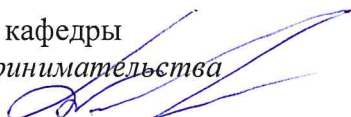
**5.2.3 РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА**

Форма обучения:

**Очная**

Автор программы: Кулькова Инна Анатольевна, д-р экон. наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и предпринимательства

Одобрена на заседании кафедры  
менеджмента и предпринимательства  
Зав. кафедрой



(подпись)

А.Е. Плахин

(И.О. Фамилия)

Протокол №9

04.03.2022

(дата)

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 01.09.2022 11:29:59  
Уникальный программный ключ:  
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

Екатеринбург – 2022

## **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 управления человеческими ресурсами – формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при создании новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

– изучение сущности и механизмов экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества. Ее решение основано на изучении методологических положений экономической трудовой теории, раскрывающей основополагающую роль труда в жизнедеятельности человека и общества, а также социально-экономические особенности труда в конкретных исторических условиях;

– изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда;

– выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, наблюдающимися в национальной экономике рыночного типа, ориентированной на социальное развитие, а также взаимосвязей рынка труда с рынками сырья, капитала, фондовыми рынками.

## **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.

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);

– анализ литературных источников, аннотирование статей;

– самостоятельная работа аспирантов (проведение научных исследований и представление результатов в виде статьи/публикации, 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 труда</b>					
1	Теоретические и методологические проблемы экономики труда	2	2	13	Эссе
2	Рынок труда и воспроизводство трудовых ресурсов	2	4	13	Кейс
3	Стимулирование и оплата труда работников	2	4	13	Кейс
4	Нормирование, организация и гуманизация труда	1	2	13	Кейс
5	Производительность и эффективность труда	1	2	13	Кейс
6	Социальная политика, её стратегия и приоритеты	1	2	13	Доклад
<b>Раздел 2. Теоретико-методологические вопросы управления трудом</b>					
7	Механизмы управления трудом	1	2	13	Эссе
8	Планирование численности персонала. Профессиональное развитие и обучение рабочей силы	1	4	13	Кейс
9	Регламентация управления трудом, социальное развитие и социальное партнёрство	1	2	13	Реферат
	Подготовка к зачету и экзамену			27	Зачет, экзамен
	<b>Итого:</b>	12	24	144	

## 4.2 Содержание учебной дисциплины

### Раздел 1. Теория экономики труда

#### Тема 1. Теоретические и методологические проблемы 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 и воспроизводство трудовых ресурсов

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.

Проблемы качества рабочей силы. Организация подготовки и формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения. 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.

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.

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.

Социально-экономическая сущность рынка труда, его элементы, функции и уровни. Контингент населения, который является субъектом рынка труда. Модели рынков труда: конкурентный, монополистический, 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.

Пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест. Специфика и проблемы развития домашнего труда и семейной экономики.

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.

### **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, КРІ и др. Современные принципы организации поощрительных систем (SMART). 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. Нормирование, организация и гуманизация труда**

Организация труда в производственно-хозяйственной системе предприятия, ее роль в обеспечении конкурентоспособности предприятий. Этапы развития науки об организации труда (НОТ) в России и за рубежом, ее современное состояние. Ф.У.Тейлор. Основные принципы тейлоризма. Распространение тейлоризма в США и России. Сущность организационных схем ученых последователей Тейлора, Ф.Гилберта, Г.Эмерсона, Трамма, Иотейко, Г.Форда и других.

НОТ 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.

Условия, охрана и безопасность труда. Управление системой охраны здоровья персонала.

Понятие и структура производственного процесса. Классификация производственных процессов. Понятие технологического процесса и его расчленение. Технологическая операция и ее части. Операция как объект нормирования труда. Факторы, влияющие на продолжительность операции. Элементы технологических операций. Понятие трудового процесса. Классификация трудовых процессов.

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**

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. Социальная политика, её стратегия и приоритеты**

Социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп. Социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность. Качество и уровень жизни населения – вопросы методологии, теории и практики, пути их повышения. Доходы и потребление, сбережения и накопления населения. Проблемы социального обеспечения, социального страхования и социальной защиты населения, типы и формы обеспечения. Пенсионная система и перспективы её развития.

## **Раздел 2. Теоретико-методологические вопросы управления трудом**

### **Тема 7. Механизмы управления трудом**

Уровни управления трудом: макро-, мезо-, микро- и нано-. Система управления рынком труда и занятостью населения (макро- и мезо- уровни управления): субъект, объект, цель, функции, принципы, механизм и методы управления. Маркетинг рабочей силы. Субъекты и объекты маркетинга. Сущность и основные принципы маркетинга.

Государственная политика в области занятости населения, нормативно-правовая основа. Государственная служба занятости населения. Государственная и региональные программы занятости населения, уровни составления программ. Структура типовой программы занятости. Финансирование мер по обеспечению занятости. Направления и соотношение статей затрат в программах занятости.

Организационная структура системы управления персоналом предприятия (микро- уровень управления); служба управления персоналом; ключевые роли и компетенции менеджера по персоналу. Современные подходы к организации кадровой службы и тенденции дальнейшего развития. Нормативы численности кадровой службы организации. Положение отдела по управлению персоналом в организационной структуре фирмы.

Содержание работы менеджера по персоналу. Профессиональная компетентность и ключевые роли менеджера по персоналу в организации.

Социально-психологические аспекты управления (нано- уровень управления). Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления. Организационное поведение в системе международного бизнеса. Личность в организации. Поведение личности в группах. Способности

работников, личные качества и их влияние на эффективность работы. Психофизиологические особенности поведения работника в организации.

## **Тема 8. Планирование численности персонала. Профессиональное развитие и обучение рабочей силы**

Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии развития персонала. Вторичность стратегии управления персоналом. Стратегии управления персоналом при выборе одной из стратегий организации: предпринимательства, динамического роста, прибыли, ликвидации.

Кадровая политика организации: понятие, принципы и разновидности. Факторы, влияющие на кадровую политику.

Задачи, принципы и методы кадрового планирования. Методы планирования персонала: балансовые, нормативные и математико-статистические.

Учет и анализ численности персонала. Документы, регламентирующие учет персонала на предприятии. Разновидности численности персонала: нормативная, списочная (фактическая), средняя. Анализ структуры кадров. Анализ показателей квалификационной структуры. Изучение возрастной, образовательной структуры и структуры по стажу. Анализ движения и текучести кадров. Показатели мобильности персонала, абсентеизма и внутреннего движения персонала.

Маркетинг персонала. Понятие маркетинга персонала. Два подхода к толкованию маркетинга персонала: как философия управления персоналом и как особая функция службы управления персоналом. Учет внешних и внутренних факторов. Направления маркетинга персонала.

Определение потребности в персонале. Качественная и количественная потребность в персонале. Методы расчета количественной потребности: экстраполяция, нормативный метод, метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса, метод расчета по нормам обслуживания (агрегат-метод), метод расчета по рабочим местам и нормативам численности, стохастический метод, метод экспертных оценок. Общая и дополнительная потребность. Дополнительная потребность в кадрах. Структура дополнительной потребности. Расчет дополнительной потребности.

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.

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.

## **Тема 9. Регламентация управления трудом, социальное развитие и социальное партнёрство**



Правовое обеспечение управления персоналом. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Трудовой Кодекс. Основные принципы правового регулирования труда. Субъекты трудового права. Правоотношения в сфере наемного труда. Социальные нормативы и стандарты. Правовое регулирование занятости и трудоустройство. Состав документов, определяющих трудовые отношения, на международном, федеральном, отраслевом, корпоративном уровнях, а также на уровне подразделения и рабочего места. Содержание основных документов. Документы личного дела работника.

Понятие регламента и правила внутреннего трудового распорядка. Регламент и регламентация. Назначение и содержание Положения о персонале и Правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР).

Положение о подразделении: понятие, назначение, содержание и структура. Штатное расписание.

Должностная инструкция: понятие, назначение, содержание и структура. Взаимосвязь должностной инструкции и трудового договора (контракта).

Трудовые отношения и их регулирование посредством социального партнерства (генеральные, отраслевые, территориальные соглашения и коллективные договора); механизмы регулирования трудовых отношений при различных формах собственности; мотивы и стимулы к труду, их взаимосвязи с трудовым поведением работников, удовлетворенностью трудом. Корпоративная социальная ответственность. Социальная ответственность бизнеса. Правовое положение профсоюзов в сфере труда, их взаимоотношения с работодателями.

Трудовой договор. Заключение, изменение, прекращение трудового договора. Рабочее время и время отдыха. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантийные выплаты и компенсации. Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве. Ученический договор. Гарантии и компенсации. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников. Защита трудовых прав и свобод. Трудовые споры и порядок их разрешения. Трипартизм. Международно-правовое регулирование труда. Конвенции МОТ, действующие в РФ.

### **4.3 Планы семинарских занятий**

#### **Тема 1. Теоретические и методологические проблемы 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.
- Редукция труда.
- 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 и воспроизводство трудовых ресурсов**

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
- Экономическая реформа в России и проблемы качества жизни населения. Проблемы дифференциации доходов в России.
- 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. Нормирование, организация и гуманизация труда**

Содержание занятия:

Решение кейсов

Используемые интерактивные технологии: Практико-ориентированный проект.

## **Тема 5. Производительность и эффективность труда**

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. Социальная политика, её стратегия и приоритеты**

Содержание занятия: 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:

– Состояние современной социальной политики в РФ, положительные и отрицательные ее стороны.

– Факторы социальной политики и их перспективы развития

– Качество жизни и его измерение, состояние

– Социальная политика за рубежом (по отдельным странам)..

– Перспективы социальной политики в России.

Используемые интерактивные технологии: Технология проблемного обучения, Дискуссия

*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 7. Механизмы управления трудом**

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:

– Сравнительная характеристика систем управления персоналом на российских и зарубежных предприятиях.

– Современные исследования в области управления трудом и персоналом.

*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 8. Планирование численности персонала. Профессиональное развитие и обучение рабочей силы**

Содержание занятия:

Решение кейсов

Используемые интерактивные технологии: Практико-ориентированный проект.

### **Тема 9. Регламентация управления трудом, социальное развитие и социальное партнёрство**

Содержание занятия: 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:

– Практическая реализация социального партнерства в России (по отдельным предприятиям и регионам, территориям)

– Состояние и новые тенденции изменения «социальных пакетов» и Корпоративной социальной ответственности

– Перспективы развития профсоюзного движения в России

– Регламентация управления трудом как предмет государственной политики.

Используемые интерактивные технологии: Технология проблемного обучения, Дискуссия

*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.

## **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. Сущность маркетинга и маркетинговое управление организацией</b>			
1. Теоретические основы и современные направления развития рыночной политики компаний на основе концепции маркетинга	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. Теоретические основы и современные направления развития рыночной политики компаний на основе концепции маркетинга	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. Комплекс маркетинга в управленческой деятельности предприятий	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 для подготовки к дискуссии; 4) исследовательская работа и подготовка тезисов на научные конференции; 5) подготовка эссе	Тест 3 Дискуссия	Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы
4. Управление маркетинговой деятельностью 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	Тест 4 Дискуссия Доклад	Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература:

	<p>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>		<p>основная, дополнительная; интернет-ресурсы</p>
<p>5. Разработка и эффективное использование комплекса маркетинговых коммуникаций в компании</p>	<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>	<p>Тест 5 Доклад Эссе</p>	<p>Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы</p>
<p>Раздел 2. Стратегия маркетинга в организации</p>			
<p>6. Финансирование и контроль маркетинговой деятельности предприятия</p>	<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) проектирование по выбранному направлению.</p>	<p>Тест 6</p>	<p>Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы</p>
<p>7. Маркетинговые решения по целевым рынкам</p>	<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>Тест 7 Дискуссия</p>	<p>Методические указания по выполнению самостоятельной работы для аспирантов (приложение к программе); литература: основная, дополнительная; интернет-ресурсы</p>

	3) подбор, изучение, анализ и при необходимости – конспектирование рекомендованных источников по учебным дисциплинам; 4) подготовка к тестированию;		
8. Управление инструментальными стратегиями 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; 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.

Организация самостоятельной работы аспирантов осуществляется в соответствии с методическими указаниями по выполнению самостоятельной работы для 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. 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>

2. 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>

3. Генкин, Б. М. Экономика труда [Текст] : Учебник / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. – 1. – Москва : ООО «Юридическое издательство Норма», 2019. – 352 с. <http://znanium.com/catalog/document?id=354543>

4. 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>

5. 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>

6. 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>

7. 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.)

### 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. <http://www.marketolog.ru> [www.7st.ru](http://www.7st.ru)
22. [outdoor-ad.rus.net](http://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.	<p>Аспирант:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прочно усвоил предусмотренный программный материал;</li> <li>- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;</li> <li>- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов</li> </ul> <p>Обязательным условием выставленной оценки является правильная речь в быстром или умеренном темпе.</p> <p>Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной работы, систематическая активная работа на семинарских занятиях.</p>	«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 <i>"хорошо"</i> 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 <i>"удовлетворительно"</i> 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 <i>"удовлетворительно"</i> выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно
4.	Оценка <i>"неудовлетворительно"</i> выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка <i>"неудовлетворительно"</i> 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. Оценка уровня жизни населения в регионе.
2. Формирование потребительских бюджетов в регионе.
3. Проблемы дифференциации заработной платы
4. Механизм социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
5. Организация социальной защиты населения в регионе.
6. Оценка системы социального партнерства в регионе.
7. Риски в управлении трудом.
8. Социальная ответственность бизнеса.
9. Трудовая активность и социальные гарантии работников в организации.
10. Правовые аспекты трудовой организации.
11. Социально-трудовой мониторинг в организации.
12. Трансформация занятости населения в регионе.
13. Трудовая миграция в регионе.
14. Региональный (территориальный) рынок труда.
15. Маркетинговое исследование рынка труда.
16. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан.
17. Социально-экономические проблемы и последствия безработицы.
18. Поведение безработных на рынке труда.
19. Оценка эффективности работы службы занятости в регионе.
20. Методы оценки производительности труда в организации.
21. Оценка трудоемкости в организации.
22. Факторы роста эффективности труда в современных условиях.
23. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда в организации.
24. Совершенствование организации оплаты труда.
25. Построение эффективной премиальной системы.
26. Внедрении технологий грейдинга в систему стимулирования персонала организации.
27. Оценка социальной политики организации и уровня доходов персонала.
28. Качество трудовой жизни работников организации.
29. Оптимизация затрат на персонал.
30. Бюджетирование затрат на персонал.
31. Внутрифирменное планирование социально-трудовых показателей.
32. Организация нормирования труда.
33. Оценка качества системы нормирования труда в организации.
34. Пути совершенствования организации труда.
35. Эффективность использования рабочего времени в организации.

36. Организация обслуживания рабочих мест.
37. Специальная оценка рабочих мест
38. Управление охраной труда в организации.
39. Совершенствование управления безопасностью труда.
40. Формирование и развитие системы управления персоналом в организации.
41. Внедрение новых технологий в управлении человеческими ресурсами.
42. Построение HR-бренда компании.
43. Стратегия управления персоналом в организации.
44. Формирование эффективной кадровой политики организации.
45. Аудит количественного и качественного состава персонала.
46. Оценка использования трудового потенциала организации.
47. Управление качеством персонала организации
48. Организация контроллинга персонала.
49. Внедрение технологий маркетинга в управление персоналом организации.
50. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.
51. Организация профессионально-квалификационного развития персонала.
52. Управление деловой карьерой персонала.
53. Управление движением персонала. Удержание квалифицированного персонала.
54. Организация социально-трудового аудита в организации.
55. Оценка эффективности работы с персоналом в организации.
56. Сравнительный анализ эффективности рекрутинговых услуг.
57. Управление поведением работников в организации.
58. Управление мотивацией труда 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. Оценка уровня жизни населения в регионе.
2. Формирование потребительских бюджетов в регионе.
3. Проблемы дифференциации заработной платы
4. Механизм социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
5. Организация социальной защиты населения в регионе.
6. Оценка системы социального партнерства в регионе.
7. Риски в управлении трудом.
8. Социальная ответственность бизнеса.
9. Трудовая активность и социальные гарантии работников в организации.
10. Правовые аспекты трудовой организации.
11. Социально-трудовой мониторинг в организации.
12. Трансформация занятости населения в регионе.
13. Трудовая миграция в регионе.
14. Региональный (территориальный) рынок труда.
15. Маркетинговое исследование рынка труда.
16. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан.
17. Социально-экономические проблемы и последствия безработицы.
18. Поведение безработных на рынке труда.
19. Оценка эффективности работы службы занятости в регионе.
20. Методы оценки производительности труда в организации.
21. Оценка трудоемкости в организации.
22. Факторы роста эффективности труда в современных условиях.

23. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда в организации.
24. Совершенствование организации оплаты труда.
25. Построение эффективной премиальной системы.
26. Внедрении технологий грейдирования в систему стимулирования персонала организации.
27. Оценка социальной политики организации и уровня доходов персонала.
28. Качество трудовой жизни работников организации.
29. Оптимизация затрат на персонал.
30. Бюджетирование затрат на персонал.
31. Внутрифирменное планирование социально-трудовых показателей.
32. Организация нормирования труда.
33. Оценка качества системы нормирования труда в организации.
34. Пути совершенствования организации труда.
35. Эффективность использования рабочего времени в организации.
36. Организация обслуживания рабочих мест.
37. Специальная оценка рабочих мест
38. Управление охраной труда в организации.
39. Совершенствование управления безопасностью труда.
40. Формирование и развитие системы управления персоналом в организации.
41. Внедрение новых технологий в управлении человеческими ресурсами.
42. Построение HR-бренда компании.
43. Стратегия управления персоналом в организации.
44. Формирование эффективной кадровой политики организации.
45. Аудит количественного и качественного состава персонала.
46. Оценка использования трудового потенциала организации.
47. Управление качеством персонала организации
48. Организация контроллинга персонала.
49. Внедрение технологий маркетинга в управление персоналом организации.
50. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.
51. Организация профессионально-квалификационного развития персонала.
52. Управление деловой карьерой персонала.
53. Управление движением персонала. Удержание квалифицированного персонала.
54. Организация социально-трудового аудита в организации.
55. Оценка эффективности работы с персоналом в организации.
56. Сравнительный анализ эффективности рекрутинговых услуг.
57. Управление поведением работников в организации.
58. Управление мотивацией труда в организации.
59. Проблемы социального обеспечения, социального страхования и социальной защиты населения
60. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда.

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

**Критерии оценивания эссе**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки и их содержание</i>	<i>Кол-во баллов</i>
<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>
<i>Оценка «отлично»</i>		75-90 баллов
<i>Оценка «хорошо»</i>		63-74 балла
<i>Оценка «удовлетворительно»</i>		45-62 балла
<i>Оценка «неудовлетворительно»</i>		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

<i>Формы контроля</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Кол-во баллов</i>
<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
<b>ИТОГО</b>		<b>0-80</b>

### 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>Авторский вклад</b> – самостоятельность выполнения работы; – наличие авторской оценки проблем; – оригинальность выводов.	0-15 баллов
4	<b>Построение доклада</b> – ясность и логичность изложения; – выдвинутые тезисы аргументированы; – общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.	0-10 баллов
5	<b>Оформление письменного варианта доклада</b> – работа отвечает основным требованиям к оформлению; – соблюдена этика цитирования; – отсутствие грамматических и стилистических ошибок.	0-5 баллов
<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

<b>Формы контроля</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Кол-во баллов</b>
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>	6 кейсов	0-60

### 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 течении 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 %
- 11,1 %
  - 9,1 %
  - 9,6 %
  - 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:
- 8 %
  - 80 %
  - 18 %
  - 0,8 %
33. Национальный доход в экономике страны в базовом году составил 70 млрд. руб. Через 15 лет он увеличился до 140 млрд. Инфляция за период составила 275%. Численность трудоспособного населения увеличилась в отчетном году по сравнению с базовым на 20%, доля занятых по отношению к численности трудоспособного населения составила 85% и 80%, соответственно, к базовому и отчетному году. Определить, на сколько изменилась производительность труда в отчетном периоде по отношению к базовому.
- 56%;
  - 36%;
  - 46%;
  - 26%.
34. 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.
- 4,2%;
  - 5,2%;
  - 8,2%;
  - 6,2%.
35. Рассчитать коэффициент выбытия, если с территории региона выбыло 12 тыс. человек при среднегодовой его численности 1,2 млн. человек за год
- 100
  - 1
  - 10
  - 0,0001.

### 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. (ПРИМЕР)*

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 2014 года в ГУ «Талицкий ЦЗ» за содействием в поиске подходящей работы обратилось 3537 граждан, зарегистрировано в качестве безработных 2137 человек (в течение 2013 года обратилось 2451 человек, признано безработными 986, в 2012 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.

	2013	2014
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 (2013г. – 14%, 2012г. – 25%), уволившиеся по причине текучести кадров – 42%, 343 человека (2013г. – 29%, 2012г. – 21%), временно незанятое население и другие категории граждан, испытывающие трудности в поиске работы, - 32,9%, 268 человек (2013г. – 60%, 2012г. – 60%).

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

	2013	2014
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.

	2013	2014
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 (2013 – 60%, 2012г. – 61 %), инвалиды – 53 человека, 6,5 % (2013г. – 10 %, 2012г. – 12 %). Жители сельской местности составляют 61,6 % - 502 человека (2013г. – 71 %, 2012г. – 74 %). Число молодежи в возрасте от 16 до 29 лет – 211 человек, 25,9 % (2013г. – 26 %, 2012г. – 14 %), в том числе 21 выпускник учебных заведений, 2,6 % (2013г. – 3,5 %, 2012г. – 0,7%). Доля граждан предпенсионного возраста составляет 10,7 % - 87 человек (2013г. – 14,8 %, 2012г. – 13%, 56 человек). Одинокие и многодетные родители составляют 2,9 % от общего числа – 24 человека (2013г. – 4,5 %, 2012г. – 3%).

В 2 раза уменьшилась доля граждан, имеющих длительный (более года) перерыв в работе – 101 человек, 12,4 % (2013г. – 23,6 %, 2012г. – 29%). Период средней продолжительности безработицы увеличился с 3,7 месяца в 2013 году (3,95 месяца в 2012 году) до 4,7 месяцев в 2014г.

В 2014 году от работодателей поступили заявки на 2418 вакансий (2012 год – 3034 вакансии, 2013 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 2014 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 2014 года специалистами службы занятости было выдано 5030 направлений на работу безработным гражданам и гражданам, ищущим работу. В результате в 2014 году трудоустроено 2268 человек, из них 1274 по направлению службы занятости (в 2012 году трудоустроено 1901, из них 1504 по направлению службы занятости, в 2013 году трудоустроено 1963 человека, из них по направлению 1280)

**СПРАВОЧНО:** в 2014 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 2

### Кейс 1 – Анализ затрат на рабочую силу. Исходные данные:

Статьи затрат	2013	2014
	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	064,3	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 рабочую силу в объеме реализации, если он составил по годам: 2013 г. - 92271 тыс.р.; 2014 г. - 91140 тыс.р.
4. Долю затрат, приходящихся на одного сотрудника, если численность по годам составила: 2013 г. - 754 чел.; 2014 г. - 748 чел.
5. Проанализировать существующую структуру затрат на рабочую силу, сделать выводы об ее оптимальности.

### Кейс 2 - Анализ использования квартального фонда оплаты труда Исходные данные:

Показатели	План	Фактически
Фонд часовой заработной платы рабочих, млн. р.	49,68	56,64
Доплаты к фонду часовой заработной платы до фонда дневной заработной платы, тыс. р.	552	944
Доплаты к фонду дневной заработной платы до фонда месячной заработной платы, млн. р.	13,80	12,28



Среднесписочная численность рабочих, чел.	1000	1025
Отработано рабочими, тыс. чел.-дней	62,0	61,4
Отработано рабочими, тыс. чел.-часов	496,0	508,9

Определить: среднечасовую заработную плату рабочих по плану и фактически; среднюю продолжительность рабочего дня и среднее число отработанных человеко-дней на 1 рабочего; коэффициенты доплат до дневного и месячного фондов оплаты труда; изменение квартального фонда оплаты труда по сравнению с планом за счёт среднеквартальной численности работающих и среднеквартальной заработной платы.

В какой мере абсолютное изменение среднеквартальной заработной платы 1 рабочего складывается за счёт изменения среднечасовой заработной платы, средней продолжительности рабочего дня, доплат к фонду часовой заработной платы до фонда дневной заработной платы, доплат к фонду дневной заработной платы до фонда месячной заработной платы (рассчитать цепным методом многофакторного анализа).

Общее изменение среднеквартальной заработной платы.

Проанализировать полученные данные и дать свои предложения по улучшению использования фонда оплаты труда.

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

общий объём 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 отчетном 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 отчетном 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
Внутрименные 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	60	58
специалистов	202	198
непромышленный персонал	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.	79	80
в том числе по формам обучения:		
курсовой	40	43
индивидуальной	39	37
Из общего числа прошедших подготовку:		
обучено впервые	14	15
в порядке переподготовки	26	28
вторым профессиям	39	37
Численность рабочих, прошедших обучение по повышению квалификации, всего, чел.	672	680
в том числе:		
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.	0,54	5,59

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 расчете 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.	12800	23700
Единый социальный налог	35,8	35,8

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 экономической 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.