

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

к самостоятельной работе

по дисциплине базовой части профессионального цикла

ЭКОНОМИКА ТРУДА

И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

для студентов всех форм обучения

направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

**Донецк
ДОННТУ
2017**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

к самостоятельной работе

по дисциплине базовой части профессионального цикла

ЭКОНОМИКА ТРУДА

И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

для студентов всех форм обучения

направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Рассмотрены на заседании
кафедры «Управление бизнесом
и персоналом»

Протокол № 7 от 21.02.2017 г.

Утверждены на заседании
учебно-издательского совета ДОННТУ

Протокол № __ от __.__. 20__ г.

**Донецк
ДОННТУ
2017**

Методические рекомендации к самостоятельной работе по дисциплине базовой части профессионального цикла «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» / Сост. И.А.Кондаурова. – Донецк: ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», 2017. – 52 с.

Представлены содержание дисциплины, тематика и методика выполнения заданий к самостоятельной работе студентов по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель: Кондаурова И.А., к.э.н., доцент, заведующий кафедрой

Рецензенты: д.э.н., профессор И. Ф. Пономарев
д.э.н., профессор О. Н. Головинов

Ответственный за выпуск:
заведующий кафедрой «Управление бизнесом и персоналом»,
к. э. н., доцент И. А. Кондаурова

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ И ВИДЫ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА.....	16
4. ТЕМАТИКА И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ..	19
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ТИПОВЫХ ЗАДАЧ.....	26
6. ЗАДАЧИ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО РЕШЕНИЯ.....	32
7. ВЫПОЛНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЗАДАНИЯ И КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	35
8. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ.....	36
9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	39
9.1 Литература.....	39
9.2 Internet-ресурсы.....	41
ГЛОССАРИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ».....	43

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Экономика труда и социально - трудовые отношения» занимает важное место в учебном процессе по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина рассматривает вопросы проявления конкретных форм экономических законов и закономерностей в экономике труда и в процессе формирования и реализации социально - трудовых отношений.

Дисциплина относится к профессиональному циклу базовой части учебного плана.

Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении предшествующих дисциплин: «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Экономика предприятия», «Экономическая теория» и др.

Знания и умения, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при изучении последующих дисциплин: «Нормирование труда», «Организация труда», «Анализ трудовых показателей», «Аудит персонала», «Мотивация персонала», «Рынок труда», «Управление персоналом» и др., прохождении производственной практики, прохождении государственной итоговой аттестации.

Методические указания по самостоятельной работе студентов по данному курсу нацелены на углубление теоретических и практических знаний студентов, касающихся проблем формирования и рационального использования трудового потенциала отдельных индивидов и общества при возникновении социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

В ходе самостоятельного изучения студент обобщает материалы специальной научной литературы и соответствующих периодических изданий, закрепляет и углубляет полученные теоретические знания по экономическим и управленческим дисциплинам, приобретает навыки самостоятельной научно-исследовательской работы для решения экономических задач и ситуаций с

помощью экономико-статистического инструментария.

Настоящие методические рекомендации предназначены для успешного освоения курса экономики труда и социально-трудовых отношений как на занятиях под руководством преподавателя, так и самостоятельно. Этому способствует системное изложение материала, подробное описание тематической структуры курса, наличие теоретических и практических заданий, вопросов к экзамену, тематики курсовых работ. Список рекомендуемой литературы позволит студенту сориентироваться в поиске литературных источников.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

– изучение теоретико-методологических и социально-экономических аспектов современных проблем экономики труда и социально-трудовых отношений; формирование у студентов теоретических знаний и практических умений по управлению трудом, функционированию, развитию и регулированию отношений в социально-трудовой сфере.

Задачи:

- формирование у студентов системы знаний о труде и отношениях, возникающих в процессе его реализации;

- изучение теоретико-методологических и социально-экономических аспектов экономики труда и социально-трудовых отношений;

- изучение сущности и механизмов экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества;

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

формирование у студентов практических умений по управлению трудом.

Предмет изучения дисциплины - экономическая эффективность трудовых процессов, социально-трудовые отношения на макро- и микроуровне и закономерности их развития.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать

сущность и содержание организации труда, анализ основных составляющих ее элементов; процесс формирования и использования трудовых ресурсов; сущность рынка труда; организацию, формы и системы оплаты труда; сущность и регулирование социально-трудовых отношений.

уметь

выполнять конкретные экономические расчеты; выбирать наиболее рациональные и обоснованные меры по решению проблем, связанных с организацией труда; владеть современными методами сбора, обработки и анализа практического материала в сфере экономики труда; современными методиками расчета и анализа показателей, характеризующих процессы и явления в сфере экономики труда и социально-трудовых отношений.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

общекультурными компетенциями:

- способность применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);
- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, обобщению, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-8);

общепрофессиональными компетенциями:

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);
- способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

профессиональными компетенциями:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- знанием основ экономики труда, организации труда и рабочего места, разработки и внедрения норм труда, планирования и использования рабочего времени, навыками проведения анализа работ и рабочих мест,

оптимизации норм труда, способностью эффективной организации групповой работы на основе знаний процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике (ПК-4);

- знанием принципов, основ формирования системы мотивации и стимулирования труда, разработки программ повышения лояльности персонала, в том числе навыками анализа и планирования затрат на оплату труда, проектирования форм и систем оплаты труда, формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий, навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-6);

информационно-аналитическая деятельность:

- навыками анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда, расчета системы показателей статистики рынка труда и умением применять их на практике (ПК-10);

- умением производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации (ПК-12);

социально-психологическая деятельность:

- знанием основ регулирования и оптимизации социально-трудовых отношений, принципов социального партнерства в сфере труда (ПК-24).

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержательный модуль 1. Теоретико-методологические аспекты экономики труда и социально-трудовых отношений

Тема 1. Объект, предмет и задачи дисциплины

Содержание темы 1:

Роль дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Цель и задачи дисциплины. Объект и предмет дисциплины. Предмет дисциплины на микро-, мезо- и макроуровне. Труд как основа функционирования и развития человеческого общества. Психофизиологический, организационно-технологический и организационно-экономический аспекты трудовой деятельности. Классификация принципов и методы исследования. Эволюция концептуальных подходов в экономике труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.

Литература к теме 1: [1, 2, 3, 6].

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Содержание темы 2:

Население как социально-экономическая категория. Понятие «трудовые ресурсы». Экономически активное и неактивное население. Состав и структура трудовых ресурсов по категориям персонала, по полу и др. Реальные и потенциальные трудовые ресурсы. Возрастные группы трудовых ресурсов. Уровень образования. Основные фазы и показатели воспроизводства трудовых ресурсов. Формирование, развитие и оценка трудового потенциала.

Литература к теме 2: [1, 2, 3, 7, 12].

Тема 3. Рынок труда и его регулирование

Содержание темы 3:

Сущность и концептуальные основы рынка труда. Экономическая сущность понятий «рабочая сила», «труд», «трудовая услуга», «трудовые

ресурсы». Общность и различие категорий «рынок труда», «рынок трудовых ресурсов» и «рынок трудовых услуг». Особенности функционирования рынка труда. Социально-трудовые отношения рынка труда. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия. Субъекты рынка труда. Механизм рынка труда. Современные виды и модели рынка труда. Внешний (общенациональный) рынок труда. Внутрифирменный рынок труда. Американская модель рынка труда. Японская модель рынка труда. Шведская модель рынка труда. Российская модель рынка труда. Структуризация и сегментация рынка труда. Источники обеспечения предприятий и организаций персоналом.

Литература к теме 3: [1, 2, 3, 6, 14].

Тема 4. Социально-трудовые отношения занятости

Содержание темы 4:

Занятость как социально-экономическая категория. Социальная сущность занятости. Демографическая сущность занятости. Международный классификатор статуса занятости. Содержание занятости. Виды занятости. Формы занятости. Первичная и вторичная занятость. Сущность и цели государственной политики занятости. Принципы и основные направления политики занятости. Экономическая функция занятости. Социальная функция занятости. Безработица: сущность, виды, показатели. Факторами формирования безработицы. открытая и скрытая безработица. Фрикционная, структурная, циклическая, сезонная, институциональная безработица. Основы государственной политики занятости. Государственное регулирование отношений занятости. Принципы и основные направления политики занятости.

Литература к теме 4: [1, 2, 3, 5, 13].

Содержательный модуль 2. Практические аспекты экономики труда

Тема 5. Организация и нормирование труда

Содержание темы 5:

Кадры предприятия, их состав и структура. Основы научной организации труда. Разделение и кооперирование труда. Организация трудового процесса. Классификация рабочих мест. Обслуживание рабочих мест. Аттестация и сертификация рабочих мест. Развитие и современное состояние нормирования. Сущность и значение нормирования труда. Задачи нормирования труда. Функции и методы нормирования труда. Объекты нормирования труда. Нормы затрат труда и их характеристика. Классификация нормативов труда. Нормирование труда по обслуживанию оборудования и рабочих мест. Организация и нормирование труда руководителей и специалистов.

Литература к теме 5: [1, 2, 3, 8, 16].

Тема 6. Производительность и эффективность труда

Содержание темы 6:

Теоретические аспекты эффективности труда. Сущность производительности труда. Повышение производительности и эффективности труда. Значение роста производительности труда для развития экономики. Показатели производительности труда. Выработка. Трудоемкость. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой. Факторы и резервы роста производительности труда

Литература к теме 6: [1, 2, 3, 4, 9].

Тема 7. Планирование труда

Содержание темы 7:

Планирование как функция управления процессом труда. Методы управления процессом труда. Планирование персонала. Планирование

численности и состава работников. Определение потребности в персонале. Определение перспективной потребности в специалистах. Методы расчета потребности в рабочих кадрах. Планирование набора персонала. Планирование фонда рабочего времени. Планирование производительности труда. Метод прямого счета. Факторный метод планирования производительности труда.

Литература к теме 7: [1, 2, 3, 9, 14].

Содержательный модуль 3. Мотивация и анализ в сфере труда

Тема 8. Политика доходов и оплата труда

Содержание темы 8:

Распределение доходов и личное потребление в рыночной экономике. Понятие и сущность процесса мотивации. Его элементы. Современные теории мотивации. Главные и второстепенные факторы мотивации. Иерархия потребностей, социальные ожидания, осознание равенства и справедливости. Компенсация и мотивация. Стимулирование: понятие, виды, функции. Вознаграждение персонала: понятие, виды. Цели и принципы организации системы вознаграждения. Зарботная плата: понятие и выполняемые функции. Элементы организации зарботной платы и их характеристики. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Новые формы оплаты труда. Фонд зарботной платы и его структура.

Литература к теме 8: [1, 2, 3, 7, 11].

Тема 9. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда

Содержание темы 9:

Система трудовых показателей. Анализ трудовых показателей. Анализ качественного состава кадров. Показатели движения трудовых ресурсов. Оценка состояния текучести кадров. Разработка и внедрение мероприятий по снижению текучести кадров. Анализ эффективности использования рабочего

времени. Факторы, определяющие величину фонда рабочего времени. Анализ производительности труда. Детализация и факторный анализ производительности труда. Влияние трудовых факторов на объем производства продукции. Аудит в сфере труда. Источники аудита. Основные направления аудита трудовых показателей. Виды отчетности в сфере труда.

Литература к теме 9: [1, 2, 3, 9, 10].

Содержательный модуль 4. Развитие и регулирование социально-трудовых отношений

Тема 10. Социально-трудовые отношения как система

Содержание темы 10:

Сущность, особенности и структура системы социально-трудовых отношений. Стороны социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений. Виды и уровни социально-трудовых отношений. Регулирование социально трудовых отношений. Факторы формирования социально трудовых отношений. Социальная политика государства. Социальная помощь. Социальная поддержка.

Литература к теме 10: [1, 2, 3, 7, 11].

Тема 11. Социальное партнерство

Содержание темы 11:

Сущность и особенности системы социального партнерства. Цели социального партнерства. Элементы системы социального партнерства. Модели социального партнерства. Уровни правового регулирования коллективных социально-трудовых отношений.

Литература к теме 11: [1, 2, 3, 8, 12].

Тема 12. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений

Содержание темы 12:

Сущность мониторинга социально-трудовой сферы. Задачи мониторинга социально-трудовой сферы. Объектами и методы воздействия в процессе мониторинга социально-трудовой сферы. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда. Политика государства на рынке труда. Направления совершенствования деятельности государства на рынке труда. Сущность кадровой политики на внутренних рынках труда. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.

Литература к теме 12: [1, 2, 3, 7, 11].

Тема 13. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений

Содержание темы 13:

Международная организация труда (МОТ): сущность, цели, структура. Основные задачи МОТ. Международные акты о правах человека. Международный кодекс труда. Организация деятельности МОТ. Международной конференции труда. Региональные конференции труда. Административный Совет МОТ. Международное бюро труда.

Литература к теме 13: [1, 2, 3, 9, 11].

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ И ВИДЫ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА

Формирование навыков и умений самостоятельной работы, в конечном счете, является главной задачей сначала учебной, а затем и профессиональной деятельности.

Цель управляемой самостоятельной работы студентов (УСРС): развитие внутренних психологических механизмов интеллектуальной активности студентов, их познавательных способностей путем включения в активную учебную и научно - профессиональную деятельность. Формы управляемой самостоятельной работы студентов: аудиторная и внеаудиторная.

Виды управляемой самостоятельной работы студентов:

а) репродуктивная (учебная, консультационная), включающая выполнение упражнений из учебной литературы; прослушивание аудиоматериалов; просмотр видеоматериалов; работа со словарями.

б) продуктивная (исследовательская), включающая подготовку к контрольным и аудиторным самостоятельным работам; выполнение курсовых работ; подготовку фрагментов лекций; консультаций; диагностических процедур, управленческих тренингов; решение домашних заданий творческого характера; выполнение научно- исследовательской работы; изучение; аннотирование, реферирование дополнительной учебной литературы; подготовку к конференциям и конкурсам.

Управляемая самостоятельная работа студентов призвана обеспечить переход с обучения на самообучение студентов, снизить аудиторную нагрузку как преподавателя, так и студента. В дидактике высшей школы собственно самостоятельная работа рассматривается, с одной стороны, как форма обучения и вид учебного труда, а с другой - как средство вовлечения студентов в самостоятельную познавательную деятельность, средство формирования у них методов ее организации.

Таблица 3.1

Видовая характеристика самостоятельной работы студентов

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента
1	Изучение лекционного материала
2	Подготовка к практическим занятиям
3	Выполнение курсовой работы
4	Выполнение индивидуального задания (реферат)
5	Подготовка к экзамену

Работа над конспектом лекции: лекции – основной источник информации по дисциплине, позволяющий не только изучить материал, но и получить представление о наличии других источников, сопоставить разные взгляды на основные проблемы данного курса. Лекции предоставляют возможность «интерактивного» обучения, когда есть возможность задавать преподавателю вопросы и получать на них ответы. Поэтому имеет смысл находить время для хотя бы беглого просмотра информации по материалу лекций (учебники, справочники и пр.) и непонятные, а также дискуссионные моменты обсуждать с преподавателем, другими студентами.

Доработка конспекта лекции с применением учебника, методической литературы, дополнительной литературы: этот вид самостоятельной работы студентов особенно важен в том случае, когда изучаемый предмет содержит много неоднозначно трактуемых вопросов, проблем. Кроме того, рассмотрение некоторых относительно несложных вопросов, тем предполагается только во время самостоятельных занятий, без чтения лектором.

Подготовка к практическому занятию производится, как правило, с использованием рекомендованных учебных и методических пособий, и состоит в теоретической подготовке и выполнении практических заданий (решение задач, ответы на вопросы и т.д.). Существует ряд форм практических занятий:

- практикум по освоению тех или иных навыков, методик;

- семинар (с разбором теоретических вопросов в рамках какой-либо темы);

- коллоквиум (семинар по итогам изучения нескольких родственных тем).

Подготовка к экзамену: один из самых ответственных видов самостоятельной работы, и в то же время возможность сэкономить большое количество времени в период сессии, если эту подготовку начинать заблаговременно. Одно из главных правил – представлять себе общую логику предмета, что достигается проработкой планов лекций, составлением опорных конспектов, схем, таблиц. Фактически основной вид подготовки к экзамену – «свертывание» большого объема информации в компактный вид, а также тренировка в ее «развертывании» (примеры к теории, выведение одних закономерностей из других и т.д.). Владение этими технологиями обеспечивает, пожалуй, более половины успеха.

Надо также правильно распределить силы, не только готовясь к самому экзамену, но и позаботившись о допуске к нему, что предполагает самостоятельное выполнение студентом курсовой работы по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения». Порядок выполнения курсовой работы изложен в соответствующих методических рекомендациях.

Дополнительные формы научной самостоятельной работы (долговременная):

- написание докладов, сообщений, рефератов;

- подготовка доклада к конференции: часто студенты для выступлений на научных и научно-практических конференциях используют материалы курсовых работ. Это вполне оправдано, но при условии обеспечения качества научного доклада, который должен решать определенную проблему, иметь новизну и актуальность.

4. ТЕМАТИКА И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Тема 1. Объект, предмет и задачи дисциплины

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Место экономики труда и социально-трудовых отношений в системе экономических наук.
2. Сущность цели, объекта и предмета экономики труда и социально-трудовых отношений.
3. Основные задачи экономики труда и социально-трудовых отношений.
4. Сущность труда как объекта исследования.
5. Роль труда в развитии человека и общества.

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Специфика человеческих ресурсов по сравнению с другими факторами экономического развития.
2. Сущность понятия «экономически активное население».
3. Категории населения, относящиеся к экономически неактивному населению.
4. Воспроизводство населения и виды его движения.
5. Взаимосвязь между воспроизводством населения и воспроизводством трудовых ресурсов.
6. Содержательное отличие категорий «человеческий потенциал» и «человеческий капитал» и их взаимосвязь.
7. Влияние факторов природного, миграционного и экономического движения на динамику экономически активного населения.

8. Сущность трудового потенциала.

9. Отличие категорий «трудоустройство», «трудоустроенные ресурсы», «рабочая сила».

Тема 3. Рынок труда и его регулирование

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Сущность рынка труда.

2. Условия возникновения и эффективного функционирования рынка труда.

3. Элементы рынка труда.

4. Особенности товара «рабочая сила».

5. Различия между открытым и скрытым рынками труда.

6. Сущность сегментации рынка труда.

7. Основные направления воздействия государства на регулирование рынка труда.

8. Проблемы эффективного функционирования рынка труда.

Тема 4. Социально-трудовые отношения занятости

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Сущность, формы и виды занятости населения.

2. Сущность и виды безработицы.

3. Социально-экономическая оценка уровня безработицы.

4. Государственное регулирование занятости населения.

5. Меры активного и пассивного регулирования занятости населения.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ 2 ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Тема 5. Организация и нормирование труда

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Понятие организации труда.

2. Составляющие процесса организации труда на предприятии.
3. Место разделения труда в системе элементов организации труда; основные виды разделения труда.
4. Формы кооперации труда, предпосылки их развития.
5. Классификационные характеристики рабочих мест.
6. Функции обслуживания рабочих мест.
7. Сущность условий труда.
8. Факторы производственной среды, влияющие на работоспособность человека.
9. Сущность рабочего времени.
10. Классификация рабочего времени.
11. Методы изучения рабочего времени.
12. Сущность анализа состояния нормирования труда на предприятии.

Тема 6. Производительность и эффективность труда

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Сущность производительности труда.
2. Значение повышения производительности.
3. Показатели и методы измерения производительности труда.
4. Сущность натурального и трудового методов измерения производительности труда, их недостатки и преимущества.
5. Стоимостной метод измерения производительности труда, его разновидности.
6. Классификация резервов повышения производительности труда.
7. Взаимосвязь выработки и трудоемкости продукции.

Тема 7. Планирование труда

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Основные этапы планирования производительности труда.

2. Планирование трудоемкости по отдельным ее видам и в целом на предприятии.
3. Методика планирования производительности труда по факторам ее роста.
4. Сущность планирования повышения производительности труда на основе снижения трудоемкости продукции.
5. Сущность планирования повышения производительности труда на основе улучшения использования рабочего времени.
6. Этапы планирования фонда заработной платы рабочих по элементам его структуры.
7. Сущность методов расчета численности рабочих.

Тема 8. Политика доходов и оплата труда

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Сущность понятия «доходы населения», источники их формирования.
2. Прожиточный минимум, механизм его определения.
3. Минимальный потребительский бюджет, его сущность и отличие от прожиточного минимума.
4. Функции заработной платы в рыночной экономике.
5. Минимальная заработная плата, цель ее определения.
6. Элементы и принципы организации оплаты труда.
7. Формы и системы заработной платы, их классификация.
8. Сущность тарифной системы, тарифной ставки.
9. Механизм установления должностных окладов руководителей и специалистов.
10. Виды доплат и надбавок.
11. Виды премирования.

**СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ 3.
АНАЛИЗ, ОТЧЕТНОСТЬ И АУДИТ В СФЕРЕ ТРУДА**

Тема 9. Анализ в сфере труда

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Основные направления и задачи анализа в сфере труда.
2. Система трудовых показателей на предприятии.
3. Основная цель анализа состояния трудовых ресурсов предприятия.
4. Показатели движения кадров предприятия.
7. Практическое применение результатов анализа производительности труда.
8. Цель и основные направления анализа заработной платы.

Тема 10. Отчетность и аудит в сфере труда

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Экономические и исторические факторы возникновения аудита в сфере труда.
2. Основная цель аудита в сфере труда.
3. Определение категорий персонала для проведения собеседований и опросов в ходе аудиторской проверки.
4. Перечень показателей, используемых для проведения аудиторской проверки.
5. Оформление результатов аудиторской проверки.
6. Показатели эффективности аудиторской проверки.

**СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ 4.
РАЗВИТИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ**

Тема 11. Социально-трудовые отношения как система

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Цель, задачи, функции социально-трудовых отношений.

2. Структурные элементы системы социально-трудовых отношений.
3. Факторы формирования социально-трудовых отношений.
4. Сущность механизма функционирования системы социально-трудовых отношений.
5. Характерные признаки типов социально-трудовых отношений.
6. Сущность категории «социальная политика».
7. Роль государственных социальных гарантий в регулировании социально-трудовых отношений и социальной защиты.

Тема 12. Социальное партнерство

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Правовое обеспечение социального партнерства.
2. Сущность трипартизма.
3. Субъекты социального диалога.
4. Основные функции профсоюзов на современном этапе регулирования социально-трудовых отношений.
5. Особенности содержания нормативно-правовых документов договорного регулирования социально-трудовых отношений на различных уровнях управления.
6. Международный опыт применения принципов трипартизма.

Тема 13. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Сущность и цель мониторинга социально-трудовой сферы.
2. Информационное обеспечение мониторинга социально-трудовых отношений.
3. Основные направления мониторинга социально-трудовой сферы.
4. Факторы влияния на динамику структуры населения.

5. Факторы влияния на динамику занятости населения и уровень безработицы.

6. Тенденции формирования расходов доходов населения.

7. Мониторинг состояния заключения коллективных договоров и соглашений

Тема 14. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Основные цели и задачи МОТ.

2. Роль и функции Международной конференции труда.

3. Сущность конвенций и рекомендаций МОТ.

4. Порядок комплектования и содержание работы Международного бюро труда.

5. Сущность и значение технического сотрудничества МОТ.

6. Издания и публикации МОТ.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ТИПОВЫХ ЗАДАЧ

Задача 1.

В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде – 100 промилле, доля экономически активного населения – 50%. Определить перспективную численность населения и экономически активного населения на начало планируемого периода при условии неизменности доли экономически активного населения города.

Решение

Величину общей перспективной численности населения определяют:

$$S_n = S_o \left(1 + \frac{K_{общ}}{1000} \right)^n,$$

где S_o – численность населения на определенную дату;

n – количество лет в прогнозируемом периоде;

$K_{общ}$ – среднегодовой коэффициент общего прироста, %.

Численность экономически активного населения в возрасте можно спрогнозировать по формуле:

$$T_n^1 = S_n d^1,$$

где d^1 – доля экономически активного населения в общей численности.

$$S_1 = 120 (1 + 100/1000) = 132 \text{ тыс. чел.}$$

$$T = 132 \times 0,5 = 66 \text{ тыс. чел.}$$

Задача 2.

Численность занятых в составе экономически активного населения - 20419,8 тыс. человек; численность безработных – 2707,6 тыс. человек, месяц спустя из 20419,8 тыс. человек, имевших работу были уволены и ищут работу

120 тыс. человек; 250 тыс. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определить:

а) начальный уровень безработицы; б) численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Решение

а) начальный уровень безработицы определяется по формуле:

$$УБ = Б \div Эа \times 100$$

Численность экономически активного населения составляет:

$$Эа = Б + З = 20419,8 + 2707,6 = 23127,4$$

Тогда уровень безработицы составляет:

$$УБ = (2707,6 \div 23127,4) \times 100 = 11,72\%$$

б) месяц спустя численность занятых составляет:

$$З = 20419,8 - 120 = 20299,8$$

Количество безработных: $Б = 2707,6 - 250 + 120 = 2577,6$

Уровень безработицы: $УБ = 2577,6 / 20299,8 = 12,7\%$.

Задача 3.

Рассчитайте затраты машинного (основного времени) на наружную обточку валика на токарном станке, если длина обработки $L = 200$ мм, длина на врезание и перебег $I_1 = 3$ мм, число оборотов $n = 400$ об/мин, подача на один оборот $S = 0,3$ мм. Обточка производится в два прохода $I = 2$.

Решение

$$T_m = ((L + I_1) / (nS)) \times I = ((200 + 3) / (400 \times 0,3)) \times 2 = 3,38 \text{ мин.}$$

Задача 4.

В отчетном году выпуск продукции по предприятию составил 8600 тыс. руб., в плановом году намечается прирост производства продукции на 370 тыс. руб., который должен быть обеспечен без увеличения численности работающих.

Определить: планируемый рост производительности труда по предприятию; необходимое снижение трудоемкости производственной программы для обеспечения роста производительности труда.

Решение

1. Так как прирост производительности труда (выработки) должен быть обеспечен без увеличения численности работников, то он будет равен приросту объема производства продукции:

$$\Delta B = (370 / 8600) \cdot 100 = 4,3\%$$

2. Рассчитываем снижение трудоемкости:

$$\Delta T_e = (\Delta B / (100 + \Delta B)) \cdot 100 = (4,3 / (100 + 4,3)) \cdot 100 = 4,1\%$$

Задача 5.

В базисном году численность промышленно-производственного персонала предприятия составила 520 чел. В плановом году предполагается увеличить объем производства продукции на 3% и достичь экономии работников в количестве 12 чел.

Определить планируемое повышение производительности труда.

Решение

1. Рассчитываем исходную плановую численность работников:

$$Ч_{\text{исх. пл. ППП}} = Ч_{\text{баз. ППП}} \cdot T_v / 100 = 520 \cdot (103 / 100) = 537 \text{ чел.}$$

2. Определяем планируемое повышение производительности труда:

$$\Delta ПТ = \sum \Delta ч_i / (Ч_{\text{исх. пл. ППП}} - \sum \Delta ч_i) \cdot 100\% = 12 / (537 - 12) \cdot 100 = 2,3\%.$$

Задача 6.

Объем произведенной на предприятии за год продукции составил 200 тыс. т.

Рассчитайте показатели производительности труда, основываясь на данных, представленных в таблице:

Категория	Численность, чел.	Годовой фонд рабочего времени одного работника, ч
Рабочие, в т.ч.:		
основные		
вспомогательные	100	1712
Руководители	50	1768
Специалисты	10	1701
Служащие	5	1768

Решение

Производительность труда характеризуется показателями выработки и трудоемкости.

1. Рассчитываем показатели выработки:

а) выработка на одного производственного (основного) рабочего

$$ПТ = К / Ч = 200 / 100 = 2 \text{ тыс. т/чел.};$$

б) выработка на одного рабочего

$$ПТ = К / Ч = 200 / (100 + 50) = 1,333 \text{ тыс. т/чел.};$$

в) выработка на одного работающего

$$ПТ = К / Ч = 200 / (100 + 50 + 15 + 10 + 5) = 1,111 \text{ тыс. т/чел.}$$

2. Рассчитываем показатели трудоемкости:

а) трудоемкость технологическая

$$Т = З_{тр} / В = 100 \cdot 1712 / 200 = 0,856 \text{ чел.-ч/т};$$

б) трудоемкость производственная

$$Т = З_{тр} / В = (100 \cdot 1712 + 50 \cdot 1768) / 200 = 1,298 \text{ чел.-ч/т};$$

в) трудоемкость полная

$$Т = З_{тр} / В = (100 \cdot 1712 + 50 \cdot 1768 + 15 \cdot 1701 + 10 \cdot 1701 + 5 \cdot 1768) / 200 = 1,555 \text{ чел.-ч/т.}$$

Задача 7.

Для повышения конкурентоспособности предприятия предусматривается осуществить в планируемом периоде следующие мероприятия:

- В результате внедрения нового технологического процесса снизить трудоемкость на 5%;
- Заменить часть устаревших станков, на которых работает 15% основных рабочих (производительность станков повысится на 50%);
- Централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, со 120 до 85 человек;
- Сократить внутрисменные потери времени с 10 до 5%.

Как в этих условиях повысится производительность труда, если на предприятии занято 1400 рабочих, из них 60% составляют основные рабочие?

Решение

При снижении трудоемкости на 5% производительность труда повысится на 5,2% $(5 \times 100) \div (100 - 5)$.

Замена устаревшего оборудования позволит повысить производительность труда основных рабочих на 7,5% $(50 \times 0,15)$.

Производительность труда рабочих, занятых ремонтом оборудования, увеличится на 41% $((120/85) * 100 - 100)$.

Численность вспомогательных рабочих на предприятии составит: $1400 \times 0,4 = 560$ человек.

Производительность труда всех вспомогательных рабочих возрастет на 8,78% $((120 \times 41) \div 560)$.

Рост производительности труда основных и вспомогательных рабочих составит: $(5,1 + 7,50) \times 0,6 + (8,78 \times 0,4) = 11\%$.

За счет сокращения потерь рабочего времени производительность труда всех рабочих возрастет на 5,5% $((10 - 5) \div (100 - 10)) \times 100$.

Индекс роста производительности труда всех рабочих по факторам составит: $1,11 \times 1,05 = 1,17$.

Производительность труда возрастет на 17%.

Задача 8.

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 19 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

- а) при простой повременной системе оплаты труда;
- б) при повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10% от тарифа);
- в) при прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 7,2 руб.);
- г) при сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5% от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);
- д) при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

Решение

Вычислим заработок рабочего:

а) $Z = T_{cm} \cdot t = 19 \cdot 7 \cdot 20 = 2660$ руб.;

б) $Z = T_{cm} \cdot t = (1 + p / 100) = 19 \cdot 7 \cdot 20 (1 + 10 / 100) = 2926$ руб.;

в) $Z = P \cdot B_{\phi} = 7,2 \cdot 460 = 3312$ руб.;

г) для определения размера премии нужно рассчитать процент превышения фактической выработки над плановой:

$$(460 - 400) / 400 \cdot 100 = 15\%,$$

$$Z = P \cdot B_{\phi} + \Pi = 7,2 \cdot 460 + 7,2 \cdot 460 \cdot (15 \cdot 0,5 / 100) = 3560,4$$
 руб.;

д) при сдельно-прогрессивной системе нужно рассчитать размер повышенной расценки:

$$P_n = P_o \cdot \kappa = 7,2 \cdot 1,8 = 12,96$$
 руб.,

$$Z = P_o \cdot B_{nl} + (B_{\phi} - B_{nl}) \cdot P_n = 7,2 \cdot 400 + (460 - 400) \cdot 12,96 = 3657,6$$
 руб.

6. ЗАДАЧИ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО РЕШЕНИЯ

Задача 1.

В городе численность населения составляет 560000 человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде – 95 промилле, процент экономически активного населения – 62%. Определить перспективную численность населения и экономически активного населения на начало планируемого периода при условии неизменности доли экономически активного населения города.

Задача 2.

Исходные данные и постановка задачи. Среднегодовая численность населения района составляет 1 млн. чел. За год выбыло 120 тыс. чел.; сальдо миграции составляет 80 тыс. чел.

Определить брутто-миграцию и коэффициенты интенсивности выбытий и прибытий.

Задача 3.

Исходные данные и постановка задачи. Сальдо миграции населения в городе за год составило 150 тыс. чел.; коэффициент интенсивности миграции оборота – 10 промилле.

Определить среднегодовую численность населения города, если за год в город прибыло 200 тыс. чел.

Задача 4.

В городе численность занятых в составе экономически активного населения составляет 156385 человек; численность безработных – 13745 человек, месяц спустя из 156385 человек, имевших работу, были уволены и

ищут работу 1305 человек; 585 человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определить:

а) начальный уровень безработицы; б) численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 5.

Численность промышленно-производственного персонала предприятия, чел., по категориям составляет:

Основные рабочие – 193

Вспомогательные рабочие – 34

Руководители – 10

Служащие – 7

Специалисты – 28.

Рассчитайте производительность труда одного рабочего и одного работающего, если за год выпущено продукции на 175 млн. руб.

Задача 6.

Технологическая трудоемкость изделия 1,5 чел.·ч / шт. Рассчитайте полную трудоемкость, если численность работников, чел., по категориям следующая:

Основные рабочие – 50

Вспомогательные рабочие – 20

Руководители – 5

Специалисты – 8

Служащие – 2

Годовой фонд рабочего времени для одного работника – 1780 ч.

Задача 7.

Литейный цех имеет в своем составе 2 участка. Продукция 1-го участка – слитки металла. Продукция 2-го участка – металлическая посуда. Численность персонала цеха – 156 чел.

Рассчитайте производительность труда по цеху, используя следующие данные:

Участок	Выпуск продукции	Себестоимость единицы продукции, руб.
1-й	5 000 т	8 000
2-й	18 000 шт.	45

Задача 8.

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 19 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 450 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц и постройте графики, отражающие зависимость заработной платы на единицу продукции от выпуска:

- а) при простой повременной системе оплаты труда;
- б) повременно-премиальной системе оплаты труда. Премия составляет 10% от тарифа;
- в) прямой сдельной оплате труда. Расценка за одну деталь – 7,2 руб.;
- г) сдельно-премиальной системе оплаты труда. Премия – 0,5% от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки;
- д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Повышающий коэффициент – 1,5.

7. ВЫПОЛНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЗАДАНИЯ И КУРСОВОЙ РАБОТЫ

В качестве индивидуального задания учебным планом предусмотрена подготовка реферата. Основной целью выполнения реферата служит повторение, закрепление и обобщение пройденного материала, формирование навыков поиска необходимой информации. В процессе подготовки реферата студент учится пользоваться научной и специальной литературой, обрабатывать статистическую информацию, анализировать данные и делать выводы, что служит подготовкой к дальнейшей научно-исследовательской работе. Требования к оформлению, содержанию и структуре реферата, а также тематика работ изложены в Методических рекомендациях по выполнению индивидуального задания (реферата) по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Курсовая работа по дисциплине предусмотрена учебным планом. Тематика и задания по курсовой работе по темам дисциплины изучаются студентами на лекциях, практических занятиях и самостоятельной работе. В соответствии с методическими указаниями по выполнению курсовой работы по дисциплине студентом избирается тема самостоятельно. Такой выбор обусловлен индивидуальным интересом каждого студента в выполнении научно-исследовательской работы по кафедре. Структура и содержание курсовой работы изложены в Методических рекомендациях по выполнению курсовых работ по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

8. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ

1. Перечислите функции труда.
2. Дайте определение понятию «экономически активное население».
3. Дайте определение понятию «экономически неактивное население».
4. Дайте определение понятию «занятые экономической деятельностью».
5. Дайте определение понятию «безработные».
6. Дайте определение понятию «качество рабочей силы».
7. Перечислите типы воспроизводства населения и дайте им характеристику.
8. Перечислите типы воспроизводства трудовых ресурсов и дайте им характеристику.
9. Перечислите режимы воспроизводства населения и дайте им характеристику.
10. Перечислите и дайте характеристику видам движения населения.
11. Опишите сущность человеческого капитала.
12. Дайте определение понятию «безработица».
13. Дайте определение понятию «рынок труда».
14. Раскройте суть закона Оукена.
15. Перечислите основные субъекты рынка труда.
16. Охарактеризуйте понятия «открытый рынок труда», «скрытый рынок труда», «официальная и неофициальная части открытого рынка труда», «официальная и неофициальная части скрытого рынка труда».
17. Дайте характеристику следующим экономическим категориям рынка труда: совокупный спрос, эффективный спрос, текущий спрос, общий спрос, удовлетворенный спрос.
18. Охарактеризуйте такие понятия рынка труда: совокупное предложение, текущее предложение, удовлетворенное предложение.
19. Перечислите функции рынка труда.
20. Перечислите особенности рынка труда.

21. Перечислите цели организации труда в обществе и на предприятии.
22. Перечислите основные виды разделения труда на предприятии, охарактеризуйте их.
23. Перечислите факторы, влияющие на условия труда.
24. Перечислите методы исследования трудовых процессов. Дайте характеристику каждому из них.
25. Перечислите объекты нормирования труда.
26. Что представляет собой производительность труда, ее единицы измерения.
27. Что представляет собой трудоемкость, ее единицы измерения.
28. Перечислите методы измерения производительности труда, укажите их положительные и отрицательные стороны.
29. Охарактеризуйте материально-технические, организационные, социально-экономические факторы роста производительности труда.
30. Назовите и охарактеризуйте основные этапы управления производительностью труда.
31. Раскройте методику планирования производительности труда по факторам ее роста.
32. Охарактеризуйте сущность планирования повышения производительности труда на основе снижения трудоемкости продукции.
33. Охарактеризуйте сущность планирования повышения производительности труда на основе улучшения использования рабочего времени.
34. Дайте определение заработной платы.
35. В чем отличие номинальной заработной платы от реальной?
36. Дайте определение минимальной заработной платы.
37. В чем разница между доплатами и надбавками?
38. В чем суть коэффициента трудового участия, в каком случае его применение считается целесообразным?
39. Перечислите функции заработной платы. Дайте им характеристику.

40. Охарактеризуйте понятие «трудоемкость обслуживания».
41. Перечислите формы оплаты труда и охарактеризуйте их.
42. Охарактеризуйте простую сдельную оплату труда.
43. Охарактеризуйте сдельно-прогрессивную оплату труда.
44. Охарактеризуйте сдельно-премиальную оплату труда.
45. Охарактеризуйте простую повременную оплату труда.
46. Охарактеризуйте аккордную систему оплаты труда.
47. Охарактеризуйте косвенную сдельную оплату труда.
48. Назовите экономические и исторические факторы возникновения аудита в сфере труда.
49. Назовите основную цель аудита в сфере труда.
50. Как следует оформлять результаты аудиторской проверки?
51. Назовите показатели эффективности аудиторской проверки.
52. В чем заключается сущность трипартизма?
53. Каковы основные функции профсоюзов в современном периоде?
54. Раскройте опыт применения принципов трипартизма в странах с развитой рыночной экономикой.
55. Раскройте сущность социальных процессов в сфере труда.
56. Определите сферу использования социологических и социально-психологических методов при исследовании проблем организации труда.
57. Определите сущность механизма функционирования системы социально-трудовых отношений.
58. В чем заключается сущность «социальной политики»?
59. Охарактеризуйте принципы построения социальной защиты населения.
60. В чем заключается роль государственных социальных гарантий в системе социальной защиты?
61. Для чего и когда была создана МОТ?
62. Назовите основные цели и задачи МОТ.
63. Укажите сущность и значение технического сотрудничества МОТ.

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

9.1 Литература

1. Закон Донецкой Народной Республики «О занятости населения» : принят постановлением Народного Совета 29.05.2015 с изменениями, внесенными Законом от 19.02.2016, № 106-ІНС. - Режим доступа : http://mtspdnr.ru/images/Zakon/Zakon_DNR_O_Zanyatosti_naseleniya_2016.pdf. - Загл. с экрана.

2. Закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда»: принят постановлением Народного Совета 06.03.2015 С изменениями, внесенными Законом от 19.02.2016, № 106-ІНС. - Режим доступа : : http://mtspdnr.ru/images/Zakon/Zakon_DNR_Ob_oplate_truda_2016.pdf. - Загл. с экрана.

3. Закон Донецкой Народной Республики «Об основах общеобязательного социального страхования» : принят Постановлением Народного Совета 30.04.2015. - Режим доступа: http://mtspdnr.ru/images/Zakon/Zakon_DNR_Ob_osnovakh_obshcheobyazatelnoho_sots_2016.pdf. - Загл. с экрана.

4. Акіліна, О. В. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини : навч. посіб. / О. В. Акіліна, Л. М. Ільїч. – Київ : Алерта, 2010. – 734 с.

5. Акулов, М. Г. Економіка праці і соціально-трудо́ві відносини : навч. посіб. / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась. – Київ: Центр учб. літ., 2012. – 328 с.

6. Буряк, П. Ю. Економіка праці й соціально-трудо́ві відносини : навч. посіб. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – Київ : ЦУЛ, 2004. – 440 с.

7. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. – 5-те вид., оновлене / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2011. – 390 с.
8. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і доп. – Київ : Знання, КОО, 2007. – 559 с.
9. Гриньова, В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – Харків : ІНЖЕК, 2007. – 288 с.
10. Дзюба, С. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие для вузов / С. Г. Дзюба ; под науч. ред. Ф. Е. Поклонского ; Донецк. нац. техн. ун-т, Донец.экон.-гуманит. ин-т. - Донецк : Юго-Восток, 2003. - 552 с.
11. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Є. П. Качана – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 232 с.
12. Качан, Є. П. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч.-метод. посіб. / Є. П. Качан. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
13. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / А. М. Колот [та ін.]; за наук. ред. проф. Колота А. М. – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.
14. Есинова, Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебное пособие / Н. И. Есинова ; Харьк. гос. ун-т питания и торговли. - 2-е изд., перераб. и доп. - Киев : Кондор, 2008. - 360 с.
15. Ким, М. Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / М. Н. Ким. – Харьков: Точка, 2015. -305 с.
16. Ковалев, В. Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / В. Н. Ковалев ; под ред. В. Н. Ковалева. - Краматорск : ДГМА, 2006.- 236 с.
17. Кокин, Ю. П. Экономика труда : учебник / Ю. П. Кокин, П. Э. Шлендер. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Магистр, 2010. - 686 с.

18. Корнейчук, Б. В. Экономика труда : учеб. пособие / Б. В. Корнейчук. - Москва : Гардарики, 2007. - 286 с.

19. Организация труда персонала : учеб. пособие / А. А. Македошин [и др.]. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 188 с.

20. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 695 с. - (Высшее образование).

21. Шумская, А. Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие для иностр. студентов / А. Н. Шумская. – Харьков : Изд. ХНЭУ, 2012. – 268 с.

22. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. для вузов / Р. П. Колосова [и др.] ; под ред.: Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. - Москва : Изд-во МГУ : Изд-во ЧеРо, 1996. - 624 с.

9.3 Internet-ресурсы

Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К. Крупской [Электронный ресурс] / Отдел информационных технологий и электронных ресурсов ДРУНБ ; Web-мастер Трубицин А.П. - Электрон. дан. - Донецк. : ДРУНБ, 2016. - Режим доступа: <http://www.lib-dpr.ru>, свободный. - Загл. с экрана.

Научно-техническая библиотека Донецкого национального технического университета [Электронный ресурс] / Информ. технологий и компьютерного обеспечения; Web-мастер Гуров С.Г. - Электрон. дан. - Донецк : НТБ ДОННТУ, 2005.-. - Режим доступа: www.library.donntu.org. - Загл. с экрана.

Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: официальный сайт. - Электрон. дан. - Донецк, 2017. - Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/>. - Загл. с экрана.

Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики. Указы [Электронный ресурс]: официальный сайт. - Электрон. дан. - Донецк, 2017. - Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/index.php/normativnaya-baza/ukazy>. - Загл. с экрана.

Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики. Законы [Электронный ресурс]: официальный сайт. - Электрон. дан. - Донецк, 2017. - Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/index.php/normativnaya-baza/zakony>. - Загл. с экрана.

Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики. Распоряжения [Электронный ресурс]: официальный сайт. - Электрон. дан. - Донецк, 2017. - Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/index.php/normativnaya-baza/rasporyazheniya>. - Загл. с экрана.

Главное управление статистики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: официальный сайт. - Электрон. дан. - Донецк, 2015.-.- Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru/>. - Загл. с экрана.

Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : официальный сайт. - Электрон. дан. - Москва, 1999. - Режим доступа: www.gks.ru www.budgetrf.ru. - Загл. с экрана.

Министерство финансов Российской Федерации [Электронный ресурс] : официальный сайт. - Электрон. дан. - Москва, 2015. - Режим доступа: www.minfin.ru. - Загл. с экрана.

Cambridge University press [Electronic resource]: official websites. - Electronic text data. - Cambridge, 2006. - Mode of access: <http://journals.cambridge.org/action>. - Загл. с экрана. - Яз. англ.

ГЛОССАРИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

А

Адаптация – процесс введения работников-новичков в курс новых для них задач на новом месте работы и достижения ими скорейшего соответствия внутренней среде организации.

Аттестация рабочих мест – система выявления и использования резервов повышения производительности труда, осуществляемая на основе комплексной оценки каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и передовому опыту.

Аутстаффинг – это услуга в области кадрового менеджмента по выводу персонала за штат компании – заказчика и оформлению в штат компании-провайдера, которая берет на себя полную юридическую ответственность за персонал и выполняет по отношению к нему обязанности работодателя. Выведенные за штат сотрудники при этом продолжают работать на прежнем месте.

Б

Баланс рабочего времени – система показателей, характеризующих распределение и использование ресурсов рабочего времени по видам затрат.

В

Валентность – это предполагаемая степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, возникающая у человека вследствие получения определенного вознаграждения.

Виды мотивации – моральное стимулирование, материальное денежное, материальное не денежное, временем и трудовое.

Вознаграждение – это то, что человек считает ценным для себя. Вознаграждение за труд выплачивается, как правило, в денежной форме в соответствии с количеством и качеством труда работника, его трудовым вкладом и результатами работы.

Выработка – количество произведенной продукции в единицу времени.

Г

Генеральное соглашение – инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющий согласованные позиции сторон по основным принципам проведения социально-экономической политики в предстоящий период их совместных действий по ее реализации.

З

Заработная плата как форма стоимости рабочей силы – основная доля фонда жизненных средств работников, часть дохода предприятия, распределяемая между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда и зависящая от конечных результатов работы трудового коллектива.

Защита социальная – совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, а также право на достойный человека уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства и развития личности.

И

Измерение производительности труда – количественная оценка эффективности затрат труда с использованием в основном двух показателей: выработки продукции в единицу времени (В) или затрат труда (времени) на производство единицы продукции, т.е. трудоемкости (Т).

Индекс развития человеческого потенциала – среднее арифметическое трех индексов: ожидаемой продолжительности жизни, уровня образования и ВВП на душу населения в паритетах покупательной способности.

Индивидуальное регулирование трудовых отношений – форма соглашения между работодателями и наемным работником на основе заключения индивидуального трудового договора (контракта).

К

Кадровая политика – определенная система норм и правил, должным образом осознанная и сформулированная, которая приводит человеческий ресурс в соответствие со стратегией организации.

Кадровая технология – описание последовательности действий по управлению поведением людей в целях достижения заданного результата, а именно: искомого состояния организации, составляющих ее групп и отдельных личностей.

Карьера – это индивидуально осознанные изменения позиции и поведения, связанные с относящимся к работе опытом.

Качество труда – характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, напряженности (интенсивности), условия и значимости для развития экономики.

Квалификация – набор требуемых для выполнения работы навыков, знаний и опыта.

Количество труда – характеристика совокупности затрат мускульной и нервно-эмоциональной энергии работника в процессе его трудовой деятельности.

Коллективно-договорное регулирование – форма реализации социального партнерства в сфере труда, предполагающая проведение переговоров и заключение трудовых соглашений на разных уровнях управления.

Коллективный договор – соглашение, заключаемое профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива с администрацией в лице руководителя предприятия (объединения) после обсуждения и одобрения его проекта на общем собрании (конференции) трудового коллектива, которое уполномочивает профком подписать коллективный договор.

Коучинг – метод индивидуализации обучения эффективному применению навыков, форма индивидуального и группового консультирования для проект-менеджеров и руководителей.

Критерий эффективности работы персонала – соотношение результатов деятельности персонала к затратам на его содержание.

Л

Лизинг персонала – форма найма временного персонала на основе аренды. Основой трудовых отношений является трудовое соглашение между лизинговой фирмой и наемным работником и договор о передаче этого работника фирме-заказчику.

М

Методы (стратегии) активизации работника – через оплату и вознаграждение за результаты труда, патерналистский (забота о человеке), стимулирование содержанием и творчеством самой работы и партисипативные (через чувство собственника).

Методы нормирования труда – способы исследования и проектирования трудового процесса для установления норм затрат труда.

Методы оценки – аттестация традиционного вида, графическая шкала оценивания, альтернативное оценивание, попарное сравнение, принудительное распределение, критического случая, рейтинговые шкалы, привязанные к поведению, управления по целям, 360-градусная аттестация и др.

Методы управления персоналом: административные, экономические, социальные, психологические.

Модель компетенций менеджера – это набор взаимосвязанных знаний, умений, навыков и ценностей, необходимых ему для эффективной работы в организациях.

Мотив – побудительный момент управления поступками человека.

Мотивация – процесс побуждения себя или других к деятельности для достижения личных целей и (или) целей организации.

Н

Набор персонала – создание резерва кандидатов на имеющиеся вакансии в соответствии с предъявляемыми критериями данных рабочих мест.

Научная организация труда (НОТ) – организация труда, основанная на достижениях науки и передовом производственном опыте. НОТ применяется как средство повышения производительности труда, эффективности производства в целях повышения уровня жизни народа.

Норма времени – затраты времени на единицу работы, определяемые для одного или группы работников соответствующей квалификации в данных организационно-технических условиях.

Норма выработки – объем работы (количество единиц продукции), которую работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма обслуживания – количество произведенных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслуживать в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

О

Организация заработной платы – организационный механизм, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками.

Отбор персонала – процесс, с помощью которого организация выбирает из ряда заявителей одного или несколько людей, наиболее подходящих по имеющимся критериям на вакантное место.

Охрана труда и техники безопасности – комплекс мероприятий по обеспечению безопасности на производстве, предохранению работников от различного рода травм и вредных воздействий, связанных с неблагоприятными условиями труда, по устранению причин, вызывающих эти явления, улучшению и оздоровлению условий труда.

Оценка персонала – процесс оценки эффективности выполнения работником своих должностных обязанностей. Оценка реализует три функции: административную, информационную и мотивационную.

II

Планирование персонала – это определение когда, где, сколько и какой квалификации работников потребуется организации для реализации своих стратегических целей.

Потребность – ощущение человеком физически и психологически недостатка чего-либо.

Принципы развития персонала – непрерывность и общедоступность; приоритет интересов работника; свобода работодателя в выборе способов развития персонала на своем предприятии с учетом специфики его деятельности; демократизм в управлении системой развития персоналом.

Производительность труда – показатель, характеризующий результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени.

Профессиограмма – систематизированное описание конкретной работы, содержащее данные о процессе работы, о необходимой подготовке персонала, гигиенические и физиологические особенности и др.

Профессия – это определенный вид трудовой деятельности, возникший в процессе общественного разделения труда (например, инженер, менеджер и др.)

Профориентация – это система средств по активизации профессионального самоопределения личности, отношение к человеку как к субъекту выбора и построение собственной жизненной и профессиональной карьеры.

Процессуальные теории мотивации – теории, изучающие процесс мотивации, описание и прогноз ее действия, не касаясь содержания мотивов.

Наиболее известные теории: теория ожидания Виктора Врумма, теория справедливости Адамса и модель Портера-Лоулера.

Психограмма – составная часть профессиограммы, включающая описание психологических особенностей профессии и требования, предъявляемые профессией к психике и личности человека.

Р

Рабочая сила – совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг.

Рабочее место – оснащенная необходимыми средствами пространственная зона, закрепленная за одним рабочим или группой рабочих для выполнения определенных работ.

Рынок труда – система экономических отношений по поводу купли, продажи и использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования.

С

Содержательные теории мотивации – теории, изучающие потребности человека, лежащие в основе его мотивации. Наиболее известные теории: иерархия потребностей Абрахама Маслоу, теория ERG Клейтона Альдерфера, теория приобретенных потребностей Дэвида Мак-Клелланда и двухфакторная модель Фредерика Герцберга.

Социальная защита – функции государства, обеспечивающие соблюдение прав и гарантий человека в области повышения уровня жизни. Основные направления социальной защиты: регулирование отношений найма и политики занятости, гарантии минимальных доходов, индексация доходов в связи с ростом цен, формы контроля над ценами, обязательное социальное страхование работающих, социальное обеспечение нетрудоспособных, бесплатное общее и профессиональное образование, государственная охрана здоровья граждан, социальная помощь в трудной жизненной ситуации и т.д.

Социальное партнерство – форма сотрудничества наемных работников (их союзов) с работодателями (их объединениями).

Специальность – это подвид профессии, связанный с дальнейшим разделением труда в рамках одной профессии (например, инженер связи, менеджер по продажам и др.)

Стадии карьеры – предварительная (обучение в школе и других учебных заведениях); первоначальная (поиск своего места, переход с одной работы на другую); стадия стабильной работы; отставка (прекращение активной работы).

Т

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование размеров заработной платы работников в зависимости от сложности работ, уровня квалификации работников, интенсивности труда и условий его осуществления, значимости сфер приложения труда, природно-климатических условий места расположения предприятий (организаций, учреждений, фирм). Тарифная система включает тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (единый, отраслевые), квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифные сетки, тарифные ставки, должностные оклады, доплаты и надбавки тарифного характера.

Территориальное тарифное соглашение – инструмент коллективно-договорного регулирования заработной платы, определяющий согласованные позиции территориальных объединений профсоюзов, работодателей и органов власти, и совместные действия по их реализации.

Труд – процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей.

У

Управление персоналом – процесс планирования, организации, мотивации и контроля кадров с целью выполнения поставленных перед организацией задач.

Уровень безработицы – выраженная в процентах доля безработных в составе экономически активного населения.

Уровень жизни – развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан.

Условия труда – совокупность элементов производственной среды, которые влияют на состояние здоровья работника в процессе труда, его отношение к труду и результаты производственной деятельности.

Ф

Форма организации стимулирования – способ взаимосвязи результатов деятельности и стимулов.

Формы и системы оплаты труда – элементы организации заработной платы, посредством которых реализуется тарифная система и осуществляется связь заработной платы с результатами труда.

Ц

Центры оценки – оценочная технология, состоящая в том, чтобы в модельных ситуациях, типичных для выполняемой деятельности пронаблюдать оцениваемого работника и выявить наличие или отсутствие у него необходимых для успешной работы качеств, дать описание его особенностей и сформулировать задачи на обучение.

Ч

Человеческие ресурсы – термин, характеризующий кадровый состав как совокупность работников в процессе формирования, использования и развития, включая способность к творчеству и самоорганизации.

Человеческий капитал – совокупность производительных способностей или запас знаний опыта и навыков работника, сформированный им в процессе

обучения и накопленный для потенциального роста заработков в будущем и получения более престижной работы.

Э

Экономически активное население – лица, занятые в экономике, в производстве товаров и услуг, а также безработные, активно ищущие работу.

Этапы внутриорганизационной карьеры – 1 – под наблюдением наставника; 2 –самостоятельная работа; 3 – наставник молодежи; 4 – высший этап (Топ-менеджер).