

ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. И.А. БУНИНА



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института права и экономики
/ И.Г. Колосова /

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.04.06 Экономика труда и управление персоналом

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): цифровизация в управлении предприятием

Квалификация (степень): *бакалавр*

Форма обучения: *очная*

Институт: права и экономики

Кафедра: экономики и управления им. Н.Г. Нечаева

	очная форма	очно-заочная форма	заочная форма
Курс	2		
Семестр/триместр	3, 4		

Лекции	72		
Лабораторные занятия	-		
Практические (семинарские) занятия	72		
в т. ч. практическая подготовка	-		
Форма(ы) промежуточной аттестации	Зачет Экзамен – 0,3		
Контроль	9		
Иные формы работы	-		
Самостоятельная работа	98,7		

Всего часов: 252

Трудоемкость: 7 зачетных единиц.

Разработчик рабочей программы:

кандидат экономических наук, доцент Т.А. Костенькова

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель изучения дисциплины: формирование у обучающихся знаний и практических навыков по экономике, организации, нормированию и оплате труда работников, а также управлению персоналом предприятий.

Задачи изучения дисциплины:

- рассмотрение общих теоретических положений экономики и организации труда;
- формирование представления об основах нормирования различных трудовых процессов;
- усвоение теоретических основ и практических методов организации оплаты труда на современных предприятиях;
- рассмотрение механизма взаимодействия работодателей и работников в сфере социально-трудовых отношений;
- получение знаний в области организации заработной платы, ее форм, систем и практических навыков ее расчета;
- приобретение практических навыков проектирования мероприятий по совершенствованию организации труда на предприятиях и определения их экономической эффективности;
- изучение принципов, методов и инструментов управления персоналом предприятий.

Место дисциплины в структуре ОПОП: реализуется в рамках базовой (обязательной) части блока Б1. Дисциплины (модули).

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Код компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3	Знать: <ul style="list-style-type: none">- стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;- особенности поведения разных групп людей, с которыми работает / взаимодействует.	Знает: <ul style="list-style-type: none">- сущность и основные характеристики коллектива;- основные различия членов коллектива
	Уметь: <ul style="list-style-type: none">- определять свою роль в команде;- устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.);- оценивать последствия личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.	Умеет: <ul style="list-style-type: none">- осуществлять процесс коммуникации с коллегами;- воспринимать разные варианты поведения коллег
	Владеть: <ul style="list-style-type: none">- навыками эффективного взаимодействия с другими членами	Владеет: <ul style="list-style-type: none">- приемами изложения знаний при общении с коллегами в

	команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды.	коллективе; - навыками взаимодействия внутри коллектива для обеспечения эффективной работы
ОПК-1	Знать: - экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; - основные принципы реализации экономических, управленческих и финансовых процессов в различных сферах.	Знает: - основы организации труда исполнителей при выполнении различных видов работ; - сущность стратегического управления человеческими ресурсами организаций; - основы распределения функций и полномочий между исполнителями
	Уметь: - собирать и анализировать данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; - применять экономические, управленческие и финансовые инструменты в решении профессиональных задач.	Умеет: - координировать и стимулировать деятельность исполнителей в процессе реализации управленческих решений; - выбирать подходы при стратегическом управлении человеческими ресурсами организаций; - распределять обязанности между исполнителями
	Владеть - навыками сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Владеет: - методами оценки деятельности исполнителей для определения эффективности их работы; - инструментами управления человеческими ресурсами; - методами распределения полномочий и функций между исполнителями

II. СОДЕРЖАНИЕ И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия			Сам. раб.
			ЛК	ПЗ	ЛБ	
	Раздел 1. Основы экономики труда и управления персоналом	108	36	36		36
1	Тема 1. Понятие и виды труда. Система наук о труде и персонале	3	1	1		1
2	Тема 2. Трудовой потенциал общества	3	1	1		1
3	Тема 3. Рынок труда	6	2	2		2
4	Тема 4. Занятость населения	6	2	2		2

5	Тема 5. Социальная политика в области доходов	6	2	2		2
6	Тема 6. Регулирование социально-трудовых отношений	6	2	2		2
7	Тема 7. Принципы и методы управления персоналом	6	2	2		2
8	Тема 8. Кадровая политика и планирование	6	2	2		2
9	Тема 9. Кадровый потенциал организации	6	2	2		2
10	Тема 10. Технология маркетинга персонала	6	2	2		2
11	Тема 11. Управление процессом привлечения, отбора и найма персонала	6	2	2		2
12	Тема 12. Адаптация персонала в организации	6	2	2		2
13	Тема 13. Развитие персонала	6	2	2		2
14	Тема 14. Управление деловой карьерой	6	2	2		2
15	Тема 15. Технология оценки деятельности персонала организации	6	2	2		2
16	Тема 16. Управление процессом высвобождения персонала	6	2	2		2
17	Тема 17. Управление конфликтами в организации	6	2	2		2
	<i>Зачет</i>					
	<i>Итого за 3 семестр</i>	<i>108</i>	<i>36</i>	<i>36</i>		<i>36</i>
	Раздел 2. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии	134,7	36	36		62,7
18.	Тема 1. Историческое развитие и социально-экономические основы организации труда	8	2	2		4
19.	Тема 2. Разделение и кооперация труда	8	2	2		4
20	Тема 3. Организация и обслуживание рабочих мест	8	2	2		4
21	Тема 4. Условия труда и отдыха на предприятии	8	2	2		4
22	Тема 5. Трудовой процесс и его составные части	8	2	2		4
23	Тема 6. Сущность нормирования труда. Виды норм труда	9	2	2		5
24	Тема 7. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени	13	4	4		5
25	Тема 8. Методы расчета норм труда для различных производственных процессов	13	4	4		5
26	Тема 9. Нормирование работ по обслуживанию и управлению производством	9	2	2		5
27	Тема 10. Управление организацией и	9	2	2		5

	нормированием труда на предприятии					
28	Тема 11. Сущность организации заработной платы на предприятии. Тарифная система оплаты труда	8	2	2		4
29	Тема 12. Организация заработной платы на основе тарифной системы	13	4	4		5
30	Тема 13. Организация текущего и единовременного поощрения работников	8	2	2		4
31	Тема 14. Бестарифные системы оплаты труда	12,7	4	4		4,7
32	Контроль	9				
33	Экзамен	0,3				
	Итого за 4 семестр	144	36	36		62,7
	в т.ч. практическая подготовка	-	-	-		
	ИТОГО:	252	72	72		98,7

Очно-заочная форма обучения (не реализуется)

Заочная форма обучения (не реализуется)

III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Текущая аттестация проводится в форме контрольной работы, реферата.

Типовой вариант контрольной работы

Раздел 1

1. Труд – это:

- а) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных продуктов: материальных или духовных;
- б) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных материальных продуктов;
- в) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных духовных продуктов;
- г) деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных (или, по крайней мере, потребляемых обществом) продуктов: материальных или духовных.

2. В зависимости от содержания труд бывает:

- а) функциональный и профессиональный;
- б) индивидуальный и коллективный;

- в) ручной и механизированный;
- г) живой и прошлый.

3. Труд, который расходуется в данный момент времени и результаты которого еще не определены, называется:

- а) прошлый труд;
- б) непроизводительный труд;
- в) живой труд;
- г) производительный труд.

4. Трудовой потенциал общества – это:

- а) возможное количество труда, которым располагает общество при данном уровне развития науки и техники;
- б) возможное качество труда, которым располагает общество при данном уровне развития науки и техники;
- в) возможные количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники;
- г) нет верного ответа.

5. Естественной исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства жизни совокупность людей, проживающих на определенной территории, называется:

- а) экономически активным населением;
- б) экономически неактивным населением;
- в) населением;
- г) нет верного ответа.

6. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года 85 млн. чел., численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года 250 000 чел., численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, - 1,85 млн. чел., численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году, - 1,54 млн. чел.:

- а) 85560 тыс. чел.;
- б) 85060 тыс. чел.;
- в) 85060 млн. чел.;
- г) 85560 млн. чел.

7. Рынок труда – это:

- а) совокупность социально-трудовых отношений между покупателями по поводу условий найма рабочей силы;
- б) совокупность социально-трудовых отношений между продавцами по поводу условий использования рабочей силы;
- в) совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы;
- г) нет верного ответа.

8. Что является объектами сегментации на рынке труда:

- а) работодатели;

- б) наемные работники;
- в) работодатели и наемные работники;
- г) нет верного ответа.

9. Система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли, называется:

- а) первичным рынком труда;
- б) вторичным рынком труда;
- в) внутренним рынком труда;
- г) внешним рынком труда.

10. Предложение рабочей силы выражает:

- а) определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией;
- б) часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время;
- в) определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время;
- г) нет верного ответа.

11. Занятость – это:

- а) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок;
- б) деятельность граждан, связанная с удовлетворением общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок;
- в) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок;
- г) нет верного ответа.

12. К какой группе с точки зрения занятости относится уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски:

- а) безработные;
- б) экономически активное население в составе трудовых ресурсов;
- в) экономически неактивное население;
- г) не входящие в состав трудовых ресурсов.

13. Принцип ответственности в управлении персоналом означает:

- а) четкую постановку и ранжирование целей перед каждым предприятием и его подразделением;
- б) наказание членов организации за невыполнение возложенных на них функций или задач;
- в) знание менеджером объекта управления;
- г) безусловное выполнение полученных заданий и распоряжений.

14. Принцип целенаправленности в управлении персоналом означает:

- а) четкую постановку и ранжирование целей перед каждым предприятием и его подразделением;

- б) наказание членов организации за невыполнение возложенных на них функций или задач;
- в) знание менеджером объекта управления;
- г) безусловное выполнение полученных заданий и распоряжений.

15. Принцип дисциплины в управлении персоналом означает:

- а) четкую постановку и ранжирование целей перед каждым предприятием и его подразделением;
- б) наказание членов организации за невыполнение возложенных на них функций или задач;
- в) знание менеджером объекта управления;
- г) безусловное выполнение полученных заданий и распоряжений.

16. Принцип иерархичности в управлении персоналом означает:

- а) четкую постановку и ранжирование целей перед каждым предприятием и его подразделением;
- б) вертикальное разделение управленческого труда;
- в) знание менеджером объекта управления;
- г) безусловное выполнение полученных заданий и распоряжений.

17. Экономические методы управления персоналом:

- а) базируются на властной мотивации, основанной на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности;
- б) предполагают материальную мотивацию трудовой деятельности;
- в) предполагают воздействие преимущественно на сознание работников, на социальные, этические, религиозные и другие интересы людей;
- г) предполагают моральное стимулирование трудовой деятельности

18. К каким методам управления персоналом относится приказ:

- а) к экономическим;
- б) к социально-психологическим;
- в) к организационно-распорядительным;
- г) к социально-экономическим.

19. Административные методы управления персоналом:

- а) базируются на властной мотивации, основанной на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности;
- б) предполагают материальную мотивацию трудовой деятельности;
- в) предполагают воздействие преимущественно на сознание работников, на социальные, этические, религиозные и другие интересы людей;
- г) предполагают моральное стимулирование трудовой деятельности

20. Социально-психологические методы управления персоналом:

- а) базируются на властной мотивации, основанной на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности;
- б) предполагают материальную мотивацию трудовой деятельности;
- в) предполагают воздействие преимущественно на сознание работников, на социальные, этические, религиозные и другие интересы людей, а также моральное стимулирование трудовой деятельности;
- г) предполагают моральное и материальное стимулирование трудовой деятельности.

21. Какое из приведенных определений кадрового планирования является верным:

- а) кадровое планирование – это прогнозирование посредством применения экономико-математических методов изменений в обучении и повышении квалификации персонала;
- б) кадровое планирование – это расчет потребности в персонале и его текучести;
- в) кадровое планирование – это научное предвидение потребности в персонале, его движения и использования.

22. Метод планирования потребности в персонале, основывающийся на взаимной увязке ресурсов, которыми располагает организация, и потребностей в них в рамках планового периода, называется:

- а) ресурсным;
- б) нормативным;
- в) балансовым;
- г) потребностным.

23. Кадровая политика, которая характеризуется тем, что организация «прозрачна» для потенциальных сотрудников на любом уровне и можно прийти и начать работать как с самой низовой должности, так и с должности на уровне высшего руководства называется:

- а) закрытой;
- б) активной;
- в) открытой;
- г) прогрессивной;
- д) пассивной.

24. Пассивная кадровая политика предприятия:

- а) проявляется в отсутствии у администрации какой-либо программы действий относительно персонала;
- б) осуществляется в соответствии со стратегией управления персоналом, которая последовательно разрабатывается и реализуется администрацией организации;
- в) характеризуется тем, что новые сотрудники привлекаются только на низшие должности, обучение персонала осуществляется преимущественно в учебных центрах внутри корпорации;
- г) направлена на привлечение сотрудников со стороны, на обучение персонала во внешних центрах, на совершенствование стимулирования труда.

25. Группа людей, созданная по воле администрации организации, называется:

- а) самостоятельной;
- б) неформальной;
- в) ответственной;
- г) формальной.

Раздел 2

1. Существуют следующие формы разделения труда на предприятии:

- а) функциональное и профессиональное;

- б) технологическое и профессиональное;
- в) технологическое и функциональное.

2. В зависимости от степени дифференциации трудовых процессов различают:

- а) пооперационное, предметное и подетальное разделение труда;
- б) пооперационное, технологическое и подетальное разделение труда;
- в) пооперационное, профессиональное и подетальное разделение труда.

3. Закрепление за конкретным исполнителем комплекса работ, позволяющих полностью изготовить изделие, представляет собой:

- а) подетальное разделение труда;
- б) пооперационное разделение труда;
- в) предметное разделение труда.

4. Закрепление изготовления законченной части изделия или детали за конкретным исполнителем представляет собой:

- а) пооперационное разделение труда;
- б) подетальное разделение труда;
- в) предметное разделение труда.

5. Основными формами кооперации труда на предприятии являются:

- а) межцеховая, внутрицеховая и внутриучастковая;
- б) межцеховая, предметная и внутриучастковая;
- в) межцеховая, подетальная и внутриучастковая.

6. Экономическая граница кооперации труда определяется:

- а) возможностью максимального снижения затрат живого труда на единицу выпускаемой продукции;
- б) возможностью максимального повышения затрат живого труда на единицу выпускаемой продукции;
- в) возможностью максимального снижения затрат живого и овеществленного труда на единицу выпускаемой продукции.

7. При каком типе производства достигается самый высокий уровень специализации рабочих мест:

- а) при серийном производстве;
- б) при массовом производстве;
- в) при единичном производстве.

8. Норма времени – это:

- а) количество времени, необходимое в определенных организационно-технических условиях на обслуживание в течение смены единицы оборудования;
- б) установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением определенных требований к качеству продукции;
- в) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы одним рабочим или группой рабочих в наиболее рациональных организационных и технических условиях.

9. Численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания – это:

- а) норма численности работающих;
- б) норматив численности;
- в) норма управляемости.

10. Между нормой времени и нормой выработки:

- а) не существует никакой зависимости;
- б) существует прямая зависимость;
- в) существует обратная зависимость.

11. Что является задачами нормирования труда служащих?

- а) расчет и планирование численности руководителей, специалистов и служащих в целом по предприятию, по отдельным функциям управления и структурным подразделениям;
- б) формирование подразделений оптимального размера;
- в) распределение работ между исполнителями;
- г) составление штатных расписаний.

12. Какие группы в составе руководителей, специалистов и служащих выделяют для целей нормирования их труда:

- а) линейные руководители и руководители функциональных подразделений, осуществляющих общее руководство трудовым коллективом;
- б) специалисты, осуществляющие экономические функции;
- в) специалисты, осуществляющие инженерно-техническое обеспечение производства;
- г) служащие, занятые делопроизводством, информационным и хозяйственным обслуживанием производства.

13. Норма численности — это:

- а) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания;
- б) численность работников, требующаяся для выполнения единицы работы;
- в) численность работников, необходимая для обслуживания определенного объекта;
- г) численность работников, требующаяся для обслуживания оборудования, числа рабочих мест, квадратных метров площади.

14. Тарифная сетка — это:

- а) средние взвешенные арифметические величины;
- б) совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;
- в) распределение выявленных отклонений между работниками;
- г) степень дифференциации фонда заработной платы;
- д) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

15. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени называется:

- а) тарифный коэффициент;
- б) тарифная ставка;
- в) тарифный разряд;
- г) квалификационный разряд.

16. Сборники квалификационных характеристик профессий и должностей работников, сгруппированных по производствам и видам работ, называются:

- а) тарифными справочниками;
- б) квалификационными справочниками;
- в) тарифно-квалификационными справочниками;
- г) нет верного ответа.

17. Тарифный коэффициент каждого разряда тарифной сетки определяется:

- а) путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку первого разряда;
- б) путем умножения тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку первого разряда;
- в) путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку предыдущего разряда;
- г) нет верного ответа.

18. Основными функциями заработной платы являются:

- а) воспроизводственная, трудовая, стоимостная;
- б) стимулирующая, воспроизводственная, учетная;
- в) стимулирующая, учетная, трудоощающая.

19. Косвенная сдельная оплата труда зависит от:

- а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- б) индивидуальной выработки рабочего;
- в) коэффициента трудового участия;
- г) отработанного времени;
- д) от результатов труда других работников.

20. Повременная оплата труда зависит от:

- а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- б) индивидуальной выработки рабочего;
- в) коэффициента трудового участия;
- г) отработанного времени;
- д) от результатов труда других работников.

21. Простая сдельная оплата труда зависит от:

- а) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- б) индивидуальной выработки рабочего;
- в) коэффициента трудового участия;
- г) отработанного времени;
- д) от результатов труда других работников.

22. Размер премии, как основа для начисления премии, означает, что:

- а) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится 10 процентов от фонда заработной платы;
- б) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится данный процент от фонда заработной платы;
- в) при начислении премии не учитывается размер фонда заработной платы;
- г) при начислении премии учитывается размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;

д) при начислении премии учитывается зарплатоемкость продукции.

23. Сдельную расценку можно определить:

- а) умножив часовую тарифную ставку на норму времени на единицу работы;
- б) умножив часовую тарифную ставку на сменную норму выработки;
- в) разделив часовую тарифную ставку на сменную норму выработки;
- г) разделив дневную тарифную ставку на сменную норму выработки.

24. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работодателем и работниками в лице их представителей, называется:

- а) трудовым договором;
- б) соглашением;
- в) коллективным договором;
- г) нет верного ответа.

25. Система оплаты труда, при которой работнику дополнительно к заработной плате из расчета сдельных расценок начисляется премия за выполнение условий и показателей премирования, называется:

- а) сдельно-прогрессивной;
- б) повременно-премиальной;
- в) сдельно-премиальной;
- г) аккордной.

Примерная тематика рефератов

Раздел 1

1. Особенности предложения труда в России
2. Особенности спроса на труд в России
3. Инвестиции в человеческий капитал в России: направления, особенности, проблемы
4. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России
5. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее
6. Профсоюзы и их роль в современном мире
7. Профсоюзы, их роль и основные стратегии на российском рынке труда
8. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда
9. Особенности конкуренции на российском рынке труда
10. Международный опыт регулирования трудовых отношений
11. Особенности рынка труда в развитых странах
12. Особенности рынка труда в развивающихся странах
13. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ
14. Особенности сегментации российского рынка труда
15. Внутренние рынки труда в России
16. Влияние государства на рынок труда в России
17. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России

18. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России
19. Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия
20. Проблемы дискриминации на российском рынке труда
21. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда
22. Текучесть кадров в России как форма межфирменной трудовой мобильности
23. Миграция, ее виды, причины и последствия в России
24. Особенности российской безработицы
25. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России
26. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости
27. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости
28. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости
29. Российский рынок труда: проблемы занятости пожилых работников
30. Проблемы развития инфраструктуры российского рынка труда
31. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы
32. Негосударственные организации занятости за рубежом и в России
33. Активная и пассивная социальная политика в современной России
34. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы
35. Российский рынок труда: особенности мотивации работников
36. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста
37. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт
38. Эффективная заработная плата и перспективы ее применения в России
39. Уровень жизни в России: исторический аспект
40. Уровень жизни в России: региональный аспект
41. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы
42. Качество трудовой жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы
43. Проблемы дифференциации доходов в современной России
44. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в России
45. Международная организация труда: достижения и проблемы

Раздел 2

1. Роль изучения производственных процессов и трудовых операций для их рационализации.
2. Условные обозначения элементов рабочего времени и перерывов при изучении затрат рабочего времени и расчете норм труда.
3. Методика проведения комплексного наблюдения.
4. Технологический регламент и его значение при разработке норм труда.
5. Техничко-экономические преимущества автоматизированных аппаратных процессов.

6. Компенсационные и стимулирующие выплаты, их место в системе трудовых отношений в организации.
7. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы.
8. Методы планирования фонда заработной платы.
9. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера.
10. Основные черты и задачи социальной политики в области доходов.
11. Социальная защита и поддержка населения: формы и механизмы реализации.
12. Социальные стандарты.
13. Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов.
14. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений.
15. Влияние технического прогресса и роста культурно-технического уровня на содержание и формы разделения труда.
16. Основные направления совершенствования разделения и кооперации труда.
17. Комплексная механизация и автоматизация и поточные методы производства как основа развития коллективных форм организации труда.
18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
19. Оценка результативности труда и затрат на персонал.
20. Принципы и методы комплектования кадров на предприятии.
21. Мобильность и стабильность персонала.
22. Стили управления персоналом организации.
23. Оценка и диагностика эффективности системы управления персоналом.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета и экзамена с использованием следующих оценочных материалов: перечень вопросов к зачету, перечень вопросов к экзамену.

Вопросы к зачету (3 семестр очная форма обучения)

1. Понятие и сущность экономической категории «труд».
2. Виды труда и их характеристика.
3. Система наук о труде и персонале. Их взаимосвязь с другими науками.
4. Понятие, структура и показатели трудового потенциала.
5. Понятие населения и его характеристика.
6. Понятие трудовых ресурсов и их характеристика.
7. Понятие рынка труда и его элементы.
8. Механизм функционирования рынка труда.
9. Сегменты рынка труда.
10. Модели рынка труда.
11. Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская.
12. Регулирование рынка труда.

13. Понятие занятости населения и её принципы и показатели.
14. Виды и формы занятости.
15. Понятие безработицы и её уровень.
16. Классификация безработицы.
17. Регулирование занятости населения.
18. Понятие, цели и задачи государственной социальной политики.
19. Основные источники, виды и структура доходов населения.
20. Дифференциация доходов населения и факторы, её определяющие.
21. Социально-трудовые отношения в условиях рыночной экономики.
22. Государственное регулирование социально-трудовых отношений.
23. Международная организация труда как участник социально-трудовых отношений.
24. Место персонала в системе управления организацией.
25. Принципы управления персоналом.
26. Методы управления человеческими ресурсами.
27. Сущность и содержание кадровой политики.
28. Содержание и задачи кадрового планирования на предприятии.
29. Показатели кадрового планирования.
30. Уровни кадрового планирования.
31. Методы планирования персонала.
32. Кадровый контроль и контроллинг.
33. Кадровый потенциал и методы его анализа.
34. Понятие трудового коллектива и его структура.
35. Формальные и неформальные группы в коллективе.
36. Сущность и формы власти.
37. Сущность и теории лидерства.
38. Сущность, цели и виды маркетинга персонала.
39. Виды и характеристика источников пополнения персонала предприятия.
40. Профессиограмма и методы ее составления.
41. Цели и принципы отбора персонала. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность.
42. Методы оценки кандидатов при найме.
43. Прием на работу и оформление трудового договора. Определение результативности отбора и найма.
44. Сущность, цели, принципы и виды адаптации персонала.
45. Стадии адаптации работника в организации. Управление адаптацией в организации.
46. Развитие и обучение персонала организации.
47. Понятие и этапы карьеры.
48. Планирование деловой карьеры.
49. Резерв на замещение руководящих должностей и работа с ним.
50. Горизонтальная карьера.
51. Сущность и цели оценки деятельности персонала. Современные тенденции в оценке деятельности персонала.

52. Высвобождения персонала: сущность, причины, виды.
53. Виды увольнений. Комплекс мероприятий по высвобождению персонала.
54. Содержательные теории мотивации.
55. Процессуальные теории мотивации.
56. Стимулирование трудовой деятельности персонала: понятие, функции, принципы и виды.
57. Сущность, структура и динамика конфликта.
58. Классификация конфликтов.
59. Причины и функции конфликтов.
60. Особенности управления конфликтами в организации.

Вопросы к экзамену (4 семестр очная форма обучения)

1. Сущность и содержание организации труда на предприятии.
2. Историческое развитие научной организации труда в зарубежных странах.
3. Развитие научной организации труда в России.
4. Сущность и формы разделения труда.
5. Кооперация труда и её формы.
6. Коллективные формы организации труда.
7. Совмещение профессий и функций.
8. Многостаночное обслуживание
9. Понятие и классификация рабочих мест, требования к их организации.
10. Специализация и оснащение рабочих мест.
11. Планировка рабочих мест.
12. Обслуживание рабочих мест.
13. Аттестация и рационализация рабочих мест.
14. Классификация работ по условиям и тяжести труда.
15. Оценка условий труда.
16. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
17. Понятие режима труда и отдыха, общие требования к его разработке.
18. Сменный режим труда и отдыха
19. Недельный, месячный и годовой режимы труда и отдыха. Гибкие режимы рабочего времени.
20. Содержание и цели нормирования труда.
21. Рабочее время исполнителя.
22. Время использования оборудования.
23. Виды норм труда. Структура нормы времени.
24. Классификация норм труда.
25. Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
26. Хронометраж и этапы его проведения.
27. Сущность, значение, объекты и разновидности фотографии рабочего времени.
28. Индивидуальная фотография рабочего времени.

29. Групповая (бригадная) фотография рабочего времени. Самофотография рабочего времени.
30. Нормативы по труду: их роль и значение.
31. Методы нормирования труда.
32. Установление норм труда для ручных и машинно-ручных работ.
33. Определение норм труда для машинных (механизированных) процессов.
34. Нормирование автоматизированных производственных процессов.
35. Нормирование аппаратурных производственных процессов.
36. Нормирование при многостаночном обслуживании.
37. Нормирование при бригадной организации труда.
38. Нормирование труда вспомогательных рабочих.
39. Нормирование труда служащих.
40. Учет и анализ качества норм труда.
41. Внедрение, замена и пересмотр норм труда.
42. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.
43. Состав фонда заработной платы.
44. Сущность и назначение тарифной системы.
45. Элементы тарифной системы оплаты труда.
46. Условия применения сдельной и повременной форм оплаты труда.
47. Сдельная форма оплаты труда и ее системы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная.
48. Сдельная форма оплаты труда и ее системы: косвенно-сдельная и аккордная.
49. Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда.
50. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
51. Цели и принципы премирования работников.
52. Разработка положения о премировании, его основные элементы.
53. Премирование рабочих.
54. Премирование руководителей, специалистов и других служащих.
55. Доплаты и надбавки к заработной плате и их роль в стимулировании труда.
56. Разновидности поощрительных выплат.
57. Коллективные бестарифные системы оплаты труда: система квалификационных уровней.
58. Коллективные бестарифные системы оплаты труда: система коэффициентов трудовой стоимости.
59. Индивидуальные бестарифные системы оплаты труда.
60. Зарубежный опыт применения бестарифных систем оплаты труда.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Основная литература

1. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468699> (дата обращения: 04.07.2021).

2. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468618> (дата обращения: 04.07.2021).

4.2. Дополнительная литература

1. Горелов, Н.А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 174 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://urait.ru/bcode/452703>. — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный (дата обращения: 01.09.2020).

2. Иванов, И.Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 305 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://urait.ru/bcode/456956>. — ISBN 978-5-534-11376-1. — Текст : электронный (дата обращения: 04.07.2021).

3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468565> (дата обращения: 04.07.2021).

У. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ пп	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность
1.	http://rosmintrud.ru	Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: предоставляет доступ к законодательным и нормативно-правовым материалам в области регулирования социально-трудовых отношений в РФ	Свободный доступ

2	http://kadrovik-praktik.ru	Сайт по кадровому делопроизводству: содержит ссылки и материалы по вопросам рынка труда и кадрового делопроизводства	Свободный доступ
3	http://kadrovik.ru	Сайт Национального союза кадровиков: предоставляет доступ к информации в области регулирования рынка труда и трудовых отношений в РФ	Свободный доступ
4	http://pro-personal.ru	Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом: содержит практические материалы по регулированию трудовых отношений в организациях и управлению трудовыми ресурсами	Свободный доступ
5	http://hr-portal.ru	HR-сообщество и публикации: предоставляет ссылки и материалы по вопросам труда, занятости, оплаты труда, управления персоналом	Свободный доступ
6	http://www.ilo.ru/	Сайт Бюро Международной Организации Труда в Москве: содержит информацию по регулированию трудовых отношений в зарубежных странах	Свободный доступ

VI. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1.	http://www.biblioclub.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС) Университетская библиотека онлайн	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
2.	https://urait.ru/	Образовательная платформа «Юрайт»	Регистрация через любой университетский

			компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
3.	www.garant.ru	Информационно-правовой портал	Свободный доступ
4.	www.elibrary.ru	Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования	Свободный доступ
5.	www.consultant.ru	Российская компьютерная справочно-правовая система	Свободный доступ

VII. ЛИЦЕНЗИОННОЕ И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

При реализации учебной дисциплины применяется следующее лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

- Microsoft Windows;
- Microsoft Office;
- LibreOffice и др.

VIII. ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные занятия проводятся в аудиториях, укомплектованных специализированной мебелью, в том числе стационарными или переносными техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа проводится в кабинетах, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.