**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

Федеральное государственное бюджетное

образовательное учреждение высшего образования

«Юго-Западный государственный университет»

(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита



**ЭКОНОМИКА ТРУДА(ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)**

Методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки

38.04.03«Управление персоналом»

Курск 2022

УДК 331.109

Составитель: С.В. Мамонтова

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент *Ю.С.Положенцева*

**Экономика труда(продвинутый уровень):**методическиеуказания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.04.03«Управление персоналом» /Юго-Зап.гос.ун-т;сост.:С.В.Мамонтова.-Курск,2022.-103с.:Библиогр.:103.

МетодическиерекомендациисоответствуютФедеральномугосударственномуобразовательномустандартупонаправлениюподготовки38.04.03Управлениеперсоналом.

Содержат перечень тем в соответствии рабочей программы и включают: вопросы для контрольного опроса, ситуационные и практико-ориентированные задачи, тесты по каждой теме, рефераты, список рекомендуемой литературы.

Предназначеныдлястудентовнаправленияподготовки 38.04.03 Управлениеперсоналом.

Текстпечатаетсявавторскойредакции

Подписановпечать .Формат60х84/16.

Усл.печ. л. .Уч.-изд.л. .Тираж100экз.

Заказ 2055.Бесплатно.

Юго-Западныйгосударственныйуниверситет.

305040,г.Курск,ул.50летОктября,94

**СОДЕРЖАНИЕ**

Стр.

Общие указания по изучению дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» 4

Тема 1Теоретические основы и предмет экономики труда10

Тема2 Социально-трудовые отношения14

Тема 3Население и трудовые ресурсы общества 19

Тема 4Рынок труда в экономической системе 25

Тема 5Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников 32

Тема 6Организация и нормирование труда на

предприятиях38

Тема 7Производительность труда 51

Тема 8 Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации56

Тема 9 Аудит и контролинг использования кадров организации 65

Порядок начисления баллов в рамках БРС 70

Тестовые задания 73

Перечень тем рефератов 96

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины98

**ОБЩИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ТРУДА (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)»**

**Цель дисциплины**

Сформировать у будущего специалиста знания, умения и навыки в области компетенций целостного представления об экономике труда как науки, которая изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, в том числе специфические формы проявления сущности труда, такие, как занятость, организация, оплата, эффективность, развитие экономического мышления, воспитание культуры трудовых отношений, необходимых в процессе осуществления профессиональной деятельности любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности.

**Задачи дисциплины**

- изучение законов функционирования современного рынка труда любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности;

- обучение проведения и оценки анализа рынка труда на всех уровнях его трансформации;

- получение студентами навыков самостоятельного анализа российского рынка труда и экономической политики правительства в области трудовых отношений;

- овладение методикой разработки, обеспечению и применению прогрессивных форм организации, нормирования и оплаты труда;

- получение навыков расчета заработной платы по различным формам и системам оплаты труда на различных типах предприятий и организаций;

- овладение методикой расчета эффективности труда на различных уровнях национальной экономики;

- приобретение навыков разработки системы мотивации и стимулирования персонала;

- овладение навыками исследования динамики занятости, безработицы, процессов миграции и эффективности использования трудовых ресурсов на всех уровнях;

- формирование знаний и умений подбора персонала, распределение функциональных обязанностей и контроля за их исполнением;

- получение опыта создания оптимальной структуры управления обеспечивающих устойчивое функционирование организации;

- обучение прогнозированию стратегического и оперативного управления персоналом и подготовки проектов управленческих решений.

*Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины*

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» являются лекции и семинарские (практические) занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*Кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

Таблица– Результаты обучения по дисциплине

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Планируемые результаты освоения*  *основной профессиональной*  *образовательной программы*  *(компетенции, закрепленные*  *за дисциплиной)* | | *Код*  *и наименование*  *индикатора*  *достижения*  *компетенции,*  *закрепленного*  *за дисциплиной* | *Планируемые результаты*  *обучения по дисциплине,*  *соотнесенные с индикаторами достижения компетенций* |
| *код*  *компетенции* | *код*  *компетенции* |
| ПК-2 | Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными ею  целями | *ПК 2.З* Осуществляет планирование мероприятий по управлению и эффективному использованию персонала организации | **Знать:** основы разработки организационной структуры управления для реализации стратегического управления персоналом в соответствии поставленных целей организации.  **Уметь:** планировать потребность в персонале для реализации стратегических целей организации;  -использовать современные технологии управления персоналом для внедрения (совершенствования) кадровой политики.  **Владеть (или Иметь опыт деятельности):** методами построения корпоративной культуры и социальной  политики, систем мотивации и демотивации, эффективности, оценки и развития персона. |
| ПК-3 | Способен обеспечить документационное оформление и администрирование процессов управленческих мероприятий в сфере управления персоналом | ПК -3.3 Обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных подразделений | **Знать:** основы нормативно-правого регулирования в сфере управления персоналом и его документационно-административного обеспечения.  **Уметь:** использовать показатели определяющие эффективность работы структурных подразделений и персонала организации.  **Владеть (или Иметь опыт деятельности):** контроля и анализа результатов деятельности персонала организации в целях определения факторов, вызывающих  отклонение от плановых показателей. |
| ПК-4 | Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала | *ПК -4.1*  Проводит анализ выполнения действующих норм труда | ***Знать:*** основные методы организации и действующие нормы труда***.***  ***Уметь:*** на основе собранной информации проводить анализ процесса организации, нормирования, оплаты и стимулирования труда персонала с учётом их совершенствования.  ***Владеть (****или* ***Иметь опыт деятельности):*** внедрения успешных, передовых практик и методических рекомендаций в области управления показателей результативности труда персонала. |
| *ПК-4.2* Разрабатывает системы оплаты и стимулирования труда в соответствии с действующим трудовым законодательством | ***Знать:*** основы действующего трудового законодательства***.***  ***Уметь:*** разрабатывать систему оплаты и  стимулирования труда персоналана основе действующих локальных нормативных актов.  ***Владеть (****или* ***Иметь опыт деятельности):*** методами аудита и контролинга системы организации, нормирования, оплаты и стимулирования труда на основе ключевых показателей эффективности результативной деятельности персонала. |

**ТЕМА 1: Теоретические основы и предмет экономики труда.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Сущность и роль труда в обществе.

2. Понятия "труд" и "творчество"**.**

3. Процесс труда и его три основные составляющие: сырьевой материал, средства труда, затраты живого труда.

4. Результат труда.

5. Особенности труда в современных условиях.

6. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами экономических систем**.**

7.Структура наук о труде и персонале. Их взаимосвязи с другими науками.

8. Основные категории науки о труде.

9. Содержание труда.

10. Редукция труда.

11. Разделение труда.

12. Виды разделения труда.

13. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.

***Задание 1:***Cравните этапы развития экономики труда с этапами развития экономической науки в целом. Попытайтесь установить взаимосвязь этапов развития экономики труда с различными источниками эпохи, известными Вам из других курсов.

***Задание 2Тестовое***:

1. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

а) сегментация рынка труда;

б) границы рынка;

в) устойчивые рабочие группы4

г) низкая мобильность трудовых ресурсов.

2. Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

а) гибкость;

б) ориентация на внешний рынок труда;

в) ориентация на внутренний рынок труда4

г) сегментация4

д) снижение объемов скрытого рынка труда.

3. Какое из утверждений отражает современную демографическую ситуацию в России?

а) депопуляция;

б) увеличение естественного прироста населения;

в) неизменный уровень естественного прироста населения.

4. Редукция труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5. Труд - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6. Разделение труда – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7. Экономика труда изучает *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_*.*

8. Функциями труда не является:

а**)** участие в производстве благ, направленных на удовлетворение потребностей человека;

б) формирование общественного богатства и развитие общества;

в) развитие научно-технического прогресса.

9.Установите соответствия функции современного рынка труда и запишите через запятую:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1.Общественного разделения труда;

2. Информационная функция;

3. Посредническая функция;

4. Воспроизводственная;

5. Стимулирующая;

6. Регулирующая.

а) Рынок труда регулирует движение трудовых ресурсов в народном хозяйстве, понуждая предпринимателей иметь именно то количество работников и такой квалификации, которое обеспечивает прибыльность.

б) Рынок труда разграничивает наёмного работника и работодателя, распределяет наёмных работников по профессиям и квалификации, отраслям производства и регионам.

в) Эта функция состоит в том, что рынок поворачивает экономику лицом к потребностям людей, делает всех участников конкурентного процесса материально заинтересованными в удовлетворении этих потребностей.

г) Рынок труда устанавливает связь между работодателями и наёмными работниками, которые выходят на рынок для удовлетворения взаимных интересов и потребностей в выгодных условиях купли - продажи товара “рабочая сила".

д) Это основная функция рынка труда, который устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы. При этом удовлетворение спроса достигается за счёт расширения предложения, повышения качества и цены рабочей силы, которые находятся в постоянном движении и уравновешивают друг друга.

е) Рынок даёт участникам процесса купли-продажи товара “рабочая сила” информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качестве рабочей силы.

10. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Содержание труда – это | а) отношения между участниками, которые влияют на отношение работника к труду и соответственно определяет уровень его производительности. |
| 2. Характер труда – это | б) состав, характер, объем и разнообразие выполняемых работником трудовых функций. |
| 3.Содержательность труда – это | в) комплекс характеристик конкретного полезного труда, связанных с его технологической основой при определенной насыщенности орудиями труда, степени механизации, автоматизации трудовых функций и организации производства. |

11. С какими дисциплинами тесно связана - Экономика труда?

а) организация производства;

б) организация, нормирование и оплата труда;

в) производственный менеджмент;

г) управление персоналом.

**Рекомендуемая литература:**

1. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва: Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст: электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст: электронный.

4. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 222 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9910-2. – Текст: электронный.

**ТЕМА 2: Социально-трудовые отношения.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Социально-трудовые отношения: сущность, субъекты и предметы.

2. Типы социально-трудовых отношений.

3. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений.

4. Система социального партнерства и её элементы.

5. Механизмы социального партнерства.

6. Международная организация труда (МОТ) и её роль в развитии социального партнёрства.

***Задание 1:***Вставьте в пустые элементы схемы наименования структурныхсоставляющих системы социально-трудовых отношений: субъекты, типы, уровни, предметы, виды предметов.

******

Рисунок 1 - Система социально-трудовых отношений

***Задание 2.*** Используя законодательные и нормативно-правовые акты: Трудовой кодекс, Кодекс административных правонарушений, "Закон о коллективных договорах и соглашениях", - составьте проект Коллективного договора хозяйственной организации.

***Задание 3:*** Подготовить темы сообщений:

1. Международная организация труда: принципы функционирования, политика и программы.

2. Международный опыт регулирования трудовых отношений.

3. Сущность и структура коллективного договора.

***Задание 4. Тестовое:***

1. В число субъектов социально-трудовых отношений включаются (исключите лишнее):

а) работодатель;

б) наемный работник;

в) государство;

г) правительство;

д) профсоюзы.

2. На каком уровне заключается Генеральное соглашение?

а) федеральном;

б) региональном;

в) локальном.

3. Какой государственный орган контролирует деятельность системы социального партнерства (ССП) в Российской Федерации?

а) Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд);

б) Правительство РФ;

в) Российская трехсторонняя комиссия;

г) Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор);

д) Администрация Президента России.

4. Сколько сторон могут участвовать в социальном партнерстве?

а) только три;

б) только две;

в) как две, так и три.

5. Как классифицируются социально-трудовые отношения (СТО)?

а) СТО, связанные с организацией и эффективностью труда;

б) СТО, связанные с использованием предметов и орудий труда;

в) СТО занятости;

г) СТО, связанные с использованием новой технологии;

д) СТО, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

6. Какие типы социально-трудовых отношений желательны для социально - ориентированной рыночной экономики?

а) солидарность;

б) патернализм;

в) субсидиарность;

г) партнерство;

д) конфликт;

е) дискриминация.

7. Согласно с. 40 ТК, "коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в \_\_\_\_\_\_\_\_\_ и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей":

а) организации;

б) юридическом лице;

в) организации или у индивидуального предпринимателя;

г) организации или в отрасли.

8. Коллективный договор заключается на срок не более:

а) одного года;

б) трех лет;

в) пяти лет;

г) двух лет.

9. На каких уровнях функционируют социально-трудовые отношения:

а)индивидуальном, микроэкономическом и макроэкономическом;

б) мезоэкономическом и мегаэкономическом;

в) все ответы верны.

10. Социальное партнерство в сфере труда определяется Трудовым кодексом РФ как:

а) метод правового регулирования социально-трудовых отношений;

б) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органамигосударственной власти, органами местного самоуправления;

в) отраслевой принцип;

г) функция трудового права.

11. Социальное партнерство – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

12. «Трипартизм» это сотрудничество между\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

13. Виды трудоспособности (установить соответствие) и записать через запятую:1) Общая трудоспособность -; 2) Профессиональная трудоспособность –; 3) Неполная трудоспособность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) способность к квалифицированному труду, т.е. работать по определенной профессии, должности, в определенных условиях, требующая специального обучения;

б)способность работать лишь в облегченных условиях;

в)способность к выполнению всякой работы в обычных условиях, предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных и других данных, определяющих способность к труду и не требующих специальной подготовки, т.е. способность к неквалифицированному труду.

14. Бипартизм– это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

15. Профсоюзы – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Рекомендуемая литература:**

1. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный.

4. Винокуров, Е. Ф. Экономика труда: сборник задач и тестов / Е. Ф. Винокуров. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 86 с.: табл., ил. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602218 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-2456-8. – Текст: электронный.

|  |
| --- |
| 5. Вишневская, Н. Г. Государственное регулирование рынка труда: учебное пособие / Н. Г. Вишневская. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 125 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602441> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1991-5. – Текст: электронный. |
| 6. Вишневская, Н. Г. Технологии регулирования рынка труда: учебное пособие / Н. Г. Вишневская. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 105 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602440> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1992-2. – Текст: электронный. |

7. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда: учебное пособие / К. Г. Кязимов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 229 с.: схем., ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575697> (дата обращения: 19.08.2021). - ISBN 978-5-4499-0597-0. – DOI 10.23681/575697. – Текст: электронный.

|  |
| --- |
| 8. Экономика и социология труда: практикум: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами организации», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Экономика» / под ред. О. С. Осиповой. - Москва: Юрайт, 2020. - 401 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Текст: непосредственный. |
| 9. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 222 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9910-2. – Текст: электронный. |

**ТЕМА 3: Население и трудовые ресурсы общества.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Понятие трудовые ресурсы.

2. Структура трудовых ресурсов населения.

3. Методы анализа трудовых ресурсов.

4. Рабочая сила и трудовой потенциал национальной экономики.

5. Индекс развития человеческого потенциала.

6. Воспроизводство населения как основа формирования трудовых ресурсов.

7. Воспроизводство трудовых ресурсов, её типы.

8. Формирование трудовых ресурсов.

9. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов.

10. Использование трудовых ресурсов.

***Задание 1.*** Рассмотреть динамику возрастной структуры населения России, в % к общей численности населения, обосновать структурные изменения *(для задания используется Российский статистический ежегодник/ Росстат).*

Таблица 1 - Возрастная структура населения России, % к общей численности населения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Год | Моложе трудоспособного возраста | В трудоспособном возрасте | Старше трудоспособного возраста |
| 1985 |  |  |  |
| 1990 |  |  |  |
| 1995 |  |  |  |
| 2000 |  |  |  |
| 2005 |  |  |  |
| 2010 |  |  |  |
| 2015 |  |  |  |
| 2018 |  |  |  |
| 2019 |  |  |  |
| 2020 |  |  |  |
| 2021 |  |  |  |

Выводы:

***Задание 2.*** Рассмотреть динамику возрастной структуры населения Курской области, в % к общей численности населения, обосновать структурные изменения(*для задания используется статистический ежегодник по Курской области*).

Таблица 2 - Возрастная структура населения Курской области, % к общей численности населения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Год | Моложе трудоспособного возраста | В трудоспособном возрасте | Старше трудоспособного возраста |
| 1985 |  |  |  |
| 1990 |  |  |  |
| 1995 |  |  |  |
| Год | Моложе трудоспособного возраста | В трудоспособном возрасте | Старше трудоспособного возраста |
| 2000 |  |  |  |
| 2005 |  |  |  |
| 2010 |  |  |  |
| 2015 |  |  |  |
| 2018 |  |  |  |
| 2019 |  |  |  |
| 2020 |  |  |  |
| 2021 |  |  |  |

Выводы:

***Задание 3.***Определить динамику численности обучающихся в учебных заведениях (*для задания используется Российский статистический ежегодник/ Росстат*).

Таблица 4. - Показатели деятельности организаций образования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование организаций | 2021г. | в % к  2019г. | 2020г. | в % к  2018г. |
| Государственные и муниципальные дневные общеобразовательные учреждения | | | | |
| Число учебных заведений, единиц |  |  |  |  |
| из них: гимназии |  |  |  |  |
| Лицеи |  |  |  |  |
| Численность учащихся, тыс. чел. |  |  |  |  |
| из них: в гимназиях |  |  |  |  |
| в лицеях |  |  |  |  |
| Негосударственные дневные общеобразовательные учреждения | | | | |
| Число учебных заведений, единиц |  |  |  |  |
| Численность учащихся, тыс. чел. |  |  |  |  |
| Государственные и муниципальные учреждения среднего  профессионального образования | | | | |
| Число учебных заведений, единиц |  |  |  |  |
| Численность студентов, тыс. чел. |  |  |  |  |
| Прием, тыс. чел. |  |  |  |  |
| Выпуск, тыс. чел. |  |  |  |  |
| Государственные и муниципальные учреждения высшего  профессионального образования | | | | |
| Число учебных заведений, единиц |  |  |  |  |
| Численность студентов, тыс. чел. |  |  |  |  |
| Прием, тыс. чел. |  |  |  |  |
| Выпуск, тыс. чел. |  |  |  |  |
| Негосударственные учреждения высшего  профессионального образования | | | | |
| Число учебных заведений, единиц |  |  |  |  |
| Численность студентов, тыс.чел. |  |  |  |  |
| Прием, тыс. чел. |  |  |  |  |
| Выпуск, тыс. чел. |  |  |  |  |

Выводы:

***Задание 4.*** Установленные минимальные и максимальные показатели для ИЧР.

Таблица 5. - Установленные минимальные и максимальные показатели для ИЧР.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Min | Max |
| Продолжительность жизни (годы) |  |  |
| Грамотность взрослого населения (%) |  |  |
| Среднее количество лет обучения |  |  |
| Доход (реальный ВВП на душу населения в покупательской способности доллара) |  |  |

***Задание 5.* Тестовое:**

1. Роль труда в развитии человека и общества состоит:

а) в насыщении рынка товарами;

б) в появлении новых потребностей;

в) в создании благ и развитии общества.

2.Характер труда означает:

а) формы и методы привлечения к труду;

б) распределение конкретных функций;

в) совокупность выполненных операций.

3. Неработающие пенсионеры – это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

4. Концепция человеческих ресурсов – это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5. Что отражают данные формулы?

и ,

6. Уровень экономической активности населения – это отношение (указать методику расчёта данного показателя)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7.Трудовой потенциал – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

8.Что отражают данная формула?

9. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Баланс трудовых ресурсов – это | а) предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учётом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта. |
| 2.Трудовой потенциал– это | б) разница между числом родившихся и умерших при положительном результате. |
| 3.Естественный прирост населения– это | в) систему взаимосвязанных показателей, характеризующих формирование и распределение трудовых ресурсов. |

10.Живой труд –это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

11. Квалификационное разделение труда – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

12. Качество жизни— это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Рекомендуемая литература:**

1. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный.

4. Низова, Л. М. Технология поиска работы и способы трудоустройства: курс лекций / Л. М. Низова; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 132 с.: ил. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476402 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-8158-1847-7. – Текст : электронный.

5. Поварич, И. П. Рынок труда: учебное пособие / И. П. Поварич, М. Д. Поварич, Т. А. Кузнецова; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 291 с.: ил. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600396 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-8353-2395-1. – Текст: электронный.

|  |
| --- |
| 6. Шапиро, С. А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации / С. А. Шапиро. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 306 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472258> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9225-7. – DOI 10.23681/472258. – Текст : электронный. |
| 7. Шевякин, А. С. Организация, моделирование и прогнозирование трудовых процессов: учебное пособие / А. С. Шевякин ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 103 с. |

**ТЕМА 4: Рынок труда в экономической системе.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Сущность, содержание и структура рынка труда.

2. Особенности рынка труда.

3. Механизм функционирования рынка труда.

4. Субъекты рынка труда.

5. Сегменты рынка труда.

6. Первичный рынок труда.

7. Вторичный рынок труда.

8. Внутренний и внешний рынки труда.

9. Безработица: понятие, виды.

10. Показатели безработицы и ее анализ.

11. Органы государственной службы занятости и негосударственные структуры содействия занятости.

12. Государственная политика в области занятости.

13. Виды, критерии и показатели занятости.

14. Баланс рынка труда.

15. Концепция управления человеческими ресурсами: стратегия и тактика.

***Задание 1.***По представленным статистическим данным рассчитайте структуру экономически активного населения, сделайте выводы о динамике структуры.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Российская Федерация | 20\_\_г. | 20\_\_г. |
| Экономически активное население, тыс. чел. | 73431,7 | 75439,9 |
| В том числе: занятые | 68168,9 | 69803,6 |
| безработные | 5262,8 | 5636,3 |

Выводы:

***Задание 2. Тестовое:***

1. По истечении 12-месячного периода выплаты пособий по безработице граждане, не нашедшие работу, теряют в последующие \_\_\_\_ месяцев право на их получение.

а) 3;

б) 6;

в) 9;

г) 12.

2.Часть спроса на труд, учебные места для приобретения новых профессий и предложения рабочей силы, которые не охвачены услугами государственных органов трудоустройства и учебных структур формального образования:

а) вторичный рынок труда;

б) внутренний рынок труда;

в) скрытый рынок труда;

г) неофициальный рынок труда.

3. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда:

а) трудодефицитная;

б) трудоизбыточная;

в) трудоинфляционная;

г) равновесная.

4. Лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок:

а) наемные работники;

б) работающие на индивидуальной основе;

в) работодатели;

г) неоплачиваемые работники семейных предприятий.

5. Для увеличения эффективности труда необходимо:

а)  своевременно стимулировать работников;

б)  четко формулировать цель работы;

в)  ориентироваться не на результат, а на процесс работы;

г)  все вместе;

д)  давать общее представление о необходимых результатах.

6.Удовлетворенный спрос на труд – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7.Сегменты рынка труда – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

8. Открытый рынок труда - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

9. К принципам, лежащими в основе демографической политики относятся:

а) отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения;

б) обеспечение необходимых условий со стороны государства для свободного выбора каждым человеком решения относительно того или иного демографического события;

в) дифференциация демографической политики;

г) правильно а и б;

д) правильно все.

10. Удовлетворение потребностей, созидатель общественного богатства, ваятель человека – это свойственные к труду (укажите правильный вариант ответа):

а) функции;

б) задачи;

в) стратегии;

г) цели.

11. Подберите к перечисленным основным поняти­ям и терминам соответствующие определения:

Понятие:

1. Производственный персонал предприятия.
2. Рабочие.
3. Руководители.
4. Специалисты.
5. Служащие.
6. Профессия.
7. Специальность.
8. Уровень квалификации.
9. Явочная численность работников.

9. Списочная численность работников.

1. Производительность труда.
2. Выработка продукции.
3. Трудоемкость продукции.
4. Факторы роста производительности труда.
5. Норма времени.
6. Норма выработки.
7. Норма обслуживания.
8. Норма численности.
9. Нормирование труда.
10. Хронометраж.
11. Фотография рабочего дня.
12. Заработная плата.
13. Сдельная форма оплаты труда.
14. Повременная форма оплаты труда.
15. Тарифная система оплаты труда.
16. Тарифная сетка.
17. Тарифно-квалификационный справочник.
18. Экономически активное население.
19. Рынок труда.

Определение:

а) часть населения страны, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг;

б) заработок работника начисляется в соответствии с тариф­ной ставкой или окладом за фактически отработанное время;

в) работники предприятия, занятые в производстве и его об­служивании;

г) совокупность действующих тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;

д) определение длительности исследуемых элементов опера­тивного времени по определенному виду продукции;

е) результативность труда в процессе производства продукции;

ж)система экономических отношений по поводу купли-про­дажи рабочей силы;

з) заработок работника начисляется за каждую единицу про­дукции исходя из установленной сдельной расценки;

и) работники, непосредственно занятые созданием материаль­ных ценностей или работами по оказанию производственных ус­луг и перемещению грузов;

к) вид трудовой деятельности, требующий определенных тео­ретических знаний и практических навыков;

л) число наемных работников, работающих по трудовому договору (контракту) и выполнявших постоянную, временную или сезонную работу один день и более;

м) работники, занимающие должности руководителей орга­низаций и их структурных подразделений;

н) количество продукции, производимое в единицу времени, или приходящееся на одного среднесписочного работника;

о) продолжительность рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения определенного объема работ;

п) работники, занятые инженерно-техническими, экономичес­кими и другими работами;

р) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения дан­ного объема работ;

с) затраты труда на производство единицы продукции;

т) вид деятельности в пределах профессии, который требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков;

у) работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание;

ф) численность работников, фактически явившихся в течение суток на работу;

х) степень овладения работником той или иной профессией или специальностью, которая отражается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях;

ц) движущие силы или причины, под влиянием которых изме­няется уровень производительности труда;

ч) количество единиц продукции, которое должно быть изго­товлено одним работником (бригадой) за определенное время;

ш) изучение путем наблюдения и измерения всех затрат вре­мени на протяжении полного рабочего дня;

щ) справочники, подразделяющие различные виды работ на группы в зависимости от их сложности;

ь) определение необходимых затрат труда на выполнение за­данной работы в конкретных организационно-технических усло­виях;

э) количество производственных объектов, которое работ-пик должен обслужить в течение единицы времени;

ю) нормативы, с помощью которых осуществляется регулиро­вание и дифференциация заработной платы с учетом уровня ква­лификации работников, степени сложности труда, особенностей организации производства и условий труда;

я) часть полученного предприятием дохода, распределяемого между участниками производственного процесса в соответствии с количеством и качеством трудового вклада.

12. Какие вы знаете формы управления трудом (укрупненная классификация)?

а) социальные, производственные, инновационные;

б) производственные;

в) инновационные, договорные, формы общественной активности;

г) государственные, договорные, формы общественной активности;

д) производственные, хозяйственные.

13. Какой индекс является индексом уровня социального и экономического развития страны?

а) индекс человеческого развития;

б) индекс социального моделирования;

в) индекс приобретения знаний;

г) индекс Херфиндала;

д) индекс реального ВВП на душу населения.

***Рекомендуемая литература:***

1. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный.

4. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда: учебное пособие / К. Г. Кязимов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 229 с.: схем., ил., табл. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575697 (дата обращения: 19.08.2021). - ISBN 978-5-4499-0597-0. – DOI 10.23681/575697. – Текст: электронный.

|  |
| --- |
| 5. Вишневская, Н. Г. Государственное регулирование рынка труда: учебное пособие / Н. Г. Вишневская. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 125 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602441> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1991-5. – Текст: электронный. |
| 6. Вишневская, Н. Г. Технологии регулирования рынка труда: учебное пособие / Н. Г. Вишневская. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 105 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602440> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1992-2. – Текст: электронный. |

7. Карпова, Н. В. Экономика и социология труда: теория и практика: учебное пособие для студентов вузов, обуч. по направлению "Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств" / Н. В. Карпова, А. Г. Схиртладзе, В. П. Борискин. - Старый Оскол: ТНТ, 2018. - 144 с. - Текст: непосредственный.

**ТЕМА 5: Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Численность и состав персонала.

2. Рабочее время работников: баланс рабочего времени, его структура.

3. Формы трудовых отношений.

4. Планирование персонала.

5. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.

6. Интеллектуальный капитал и интеллектуальная собственность.

***Задание 1. Решение практико – ориентированных задач:***

Задачи по планированию численности персонала промышленных предприятий

Плановая численность рабочих-сдельщиков определяется ис­ходя из норм затрат труда (в нормо-часах) на единицу продук­ции. Для определения численности обычно используется следу­ющая формула:

∑ tплqпл

Рс = -----------------

Ф пл К вн

где tпл *-* норма затрат труда на единицу продукции по плановым нормам, нормо-ч;

qпл - - количество единиц продукции по плану;

Ф пл- плановый фонд рабочего времени, ч;

Квн *-* плановый коэффициент выполнения норм.

В качестве примера решим следующее задание по определе­нию численности рабочих-сдельщиков.

***Задание –2.*** Определите численность рабочих-сдельщиков на основе следующих данных:

Технологическая трудоемкость производственной програм­мы составляет по плану 3560 тыс. нормо-ч.

Реальный фонд рабочего времени в плановом периоде - 225 дней.

Реальная продолжительность рабочего дня - 7,78 ч.

Планируемый коэффициент выполнения норм - 1,2.

Для определения численности производственных рабочих Р пр.используются нормы времени технологической трудоемкости производственной программы, а также трудоемкость обслужи­вания технических процессов и производства. Формула расчета численности рабочих приобретает следующий вид:

**∑** tт К вн. + tоб. т.п.+ tоб. п.п.

Р пр**. = ---------------------------------------------**

Ф пл.

Где tт – технологическая трудоемкость производственной программы;

tоб. т.п. – трудоемкость обслуживания технологического процесса, нормо-час

tоб. п.п. –  трудоемкость обслуживания производства, нормо-час.

***Задание 3.*** Определите плановую численность производ­ственных рабочих на основе следующих данных:

Технологическая трудоемкость производственной програм­мы по плану составляет 3560 тыс. нормо-ч.

Трудоемкость обслуживания технологического процесса -1606 тыс. нормо-ч.

Трудоемкость обслуживания производства - 2600 тыс. нормо-ч.

Плановый фонд рабочего времени - 1750,5 ч.

Коэффициент выполнения норм по плану - 1,20.

Для расчета среднесписочной численности рабочих (Рсп) ис­пользуются нормы обслуживания (агрегатов, линий, участков и др.), при этом применяется следующая формула:

Q \*S

Рсп = -----------

Н об. \* Кв

Где Q - объем обслуживания в принятых единицах измерения;

Н обс. - норма обслуживания на одного человека в смену в принятых единицах измерения;

S -число смен;

К в -коэффициент использования номинального фонда рабочего времени.

***Задание 4.***Определите среднесписочную численность рабо­чих на основе следующих данных:

Объем обслуживания - 120 станков.

Норма обслуживания на одного наладчика - 6 станков в смену.

Режим работы - двухсменный.

Коэффициент использования номинального фонда рабочего времени - 0,9.

***Задание 5.*** Определите численность рабочих участка на ос­нове следующих данных:

Годовая производственная программа по выпуску продукции -100 тыс. шт.

Плановая норма выработки в час - 5 шт.

Планируемый коэффициент выполнения норм - 1,2.

Плановый фонд рабочего времени одного рабочего - 1750,5 ч.

***Задание6****.* Определите среднесписочную численность бригады на основе следующих данных.

Сменное производственное задание - 60 шт.

Норма времени, необходимая для изготовления одного изде­лия, - 3 ч.

Плановый коэффициент выполнения норм - 1,2.

Режим работы - двухсменный.

Продолжительность рабочей смены -8 ч.

Коэффициент использования номинального фонда времени - 0,9.

***Задание7.Тестовое:***

*1.* Человеческие ресурсы определяют:

а) социально-технологическую адаптацию;

б)социально-экономическую адаптацию;

в)социально-культурную адаптацию;

г)социально-трудовую адаптацию;

д)социально-правовую адаптацию.

*2. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается?*

а) трудоемкость увеличивается;

б) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;

в) трудоемкость остается неизменной.

г) нет верного ответа.

*3. Совокупность данных, которые используют субъекты менеджмента персонала для решения таких задач, как планирование численности персонала, профессиональный подбор персонала, производственная и социальная адаптация новых сотрудников, регламентация должностных обязанностей, развитие персонала, охрана труда — это:*

а)  техническое обеспечение менеджмента персонала;

б)  финансовое обеспечение менеджмента персонала;

в) информационное обеспечение менеджмента персонала;

г)  правовоеобеспечение менеджмента персонала.

*4. Результатами анализа кадрового состава должны стать:*

а) количественные и качественные оценки кадрового состава;

б) причины сильных и слабых сторон существующего состояния персонала;

в) достоинства и недостатки персонала;

г) тенденции достоинств и недостатков кадрового состава за анализируемый период.

*5. Система управления персоналом организации включает следующие функциональные подсистемы:*

а) планирование, прогнозирование и маркетинга персоналом;

б) оформления и учета работников;

в) условий труда;

г) трудовых отношении.

*6. Кадровое планирование это - …….*

*7. Формами специальной подготовки резерва являются:*

а) семинары, школы резерва;

б) институты повышения квалификации;

в) не первичная адаптация;

г) формы подготовки по инициативе местных и региональных органов управления.

*8. Способы, при которых персонал увольняется самостоятельно, по собственной инициативе представляет собой:*

a) «естественное выбытие»;

б) «мягкое» сокращение;

в) управление численностью без сокращений.

*9.Неуправляемый рост текучести в настоящее время связан:*

a) со сложной ситуацией в стране;

б) с нежеланием работать;

в) со сменой поколений.

*10. Не проводится среднесрочное прогнозирование кадровой работы в случае, какого типа кадровой политики: (выберите один правильный ответ)*

1. пассивной:

б) активной;

в) открытой;

г) превентивной.

*11. Управление человеческими ресурсами – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*12.Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Коэффициент постоянства кадров– это | а) отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия. |
| 2.Общий коэффициент оборота кадров– это | б) сумма затрат живого труда на единицу продукции. |
| 3.Трудоемкость продукции– это | в) отношение числа лиц, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего календарного года к среднесписочной численности работников. |

***Рекомендуемая литература:***

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 288 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308 (дата обращения: 19.10.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный.

**ТЕМА 6: Организация и нормирование труда на предприятиях.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОС:*

1. Научная организация труда: цели, задачи.

2. [Состав и численность работников предприятия](http://laboureconomics.ru/glava4/p41)**.**

3.[Трудовые договоры](http://laboureconomics.ru/glava4/p43) и [документы работника](http://laboureconomics.ru/glava4/p44).

4. Разделение и кооперация труда.

5. Виды и формы разделения управленческого труда.

6. Дисциплина труда.

7. Роль и значение нормирования труда.

8. Методы нормирования труда.

9. Условия труда. Рабочее место и функции работника.

10.Нормирование труда**.**   Нормативы и нормы труда: выработки; обслуживания; времени; времени обслуживания; численности работников.

11.Трудовые процессы и затраты рабочего времени**.**

12.Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.

13. Хронометраж.

14. Фотография рабочего времени. Фотография рабочего времени методом моментных наблюдений.

15. [Организация заработной платы](http://laboureconomics.ru/glava7/p71)**.**

***Задание 1.***Составить типичный трудовой договор между наемным работником и работодателем в соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях».

***Задание 2.***Задания по методам изучения рабочего времени: Рабочее время на производстве и его использование изуча­ются методами: фотографирования рабочего дня, хронометража и моментных наблюдений.

Фотография рабочего дня - изучение путем наблюдения и из­мерения всех затрат времени на протяжении полного рабочего дня. Данные наблюдения анализируются при помощи следующих показателей:

1) коэффициента использования рабочего дня (Ки)

ПЗ + ОП + ОМ + ПРн

Ки = \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тд

где ПЗ - подготовительно-заключительное время, мин;

ОП - оперативное время, мин;

ОМ - время обслуживания рабочего места, мин;

ПР н - время перерывов на отдых и личные надобности, мин;

Т д *-* продолжительность рабочего дня, мин;

2) коэффициента потерь рабочего времени, зависящих от ра­бочего ( Кпр)

ПР - ПРн

К пр. = \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Т д

где ПР – время перерывов, зависящих от рабочего, мин.

3) коэффициента потерь рабочего времени, зависящих от не­поладок на производстве (К п. н. ),

ПН

К пн. = \_\_\_\_\_\_

Тд

где ПН - время перерывов, зависящих от неполадок на производстве, мин;

4) коэффициента возможного повышения производительнос­ти труда за счет устранения потерь рабочего времени ( Кп.т.)

К п.т. =ПР – ПРн + ПН / ОП

**Хронометраж** - наблюдение и замеры продолжительности выполнения отдельных элементов операции, относящихся к опе­ративному времени.

Обработка и анализ хрономегражных наблю­дений включают в себя:

1) исключение из хронорядов ошибочных замеров, отмеченных наблюдениями;

2) вычисление коэффициента устойчивости хроноряда и необ­ходимого числа наблюдений:

К уст. = Tmax : Tmin

где Т max- максимальная продолжительность выполнения данного элемен­та операций;

Tmin- минимальная продолжительность выполнения данного элемен­та операций;

3) расчет средней величины продолжительности *(t)* выполнения каждого элемента операции при условии устойчивости хронорядов:

t= ∑t : n

где ∑t – сумма всех величин продолжительности выполнения элементов для данного устойчивого хрононаряда;

n – число качественных наблюдений, принятых после исключения из хрононарядаощибочных номеров.

Норма оперативного времени (Гоп) рассчитывается по фор­муле:

Т оп = Т о + Т в

гдеТо- норма основного времени, мин;

Тв *-* норма вспомогательного времени, мин.

Норма штучного времени (Гшт) определяется по формуле

Т шт. = Т оп ( 1 + α + β)

где α - коэффициент времени обслуживания рабочего места;

β - коэффициент времени перерывов для отдыха и личных надобно

**Метод моментных наблюдений** - используется для изучения затрат рабочего времени рабочими и степени использования ими оборудования, потерь рабочего времени руководителями и слу­жащими. При проведении моментных наблюдений имеет значе­ние объем наблюдений (М), рассчитываемый по формуле

2(1 - К)1002

М=\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

КР 2

где*К -* коэффициент загруженности работой рабочих, руководителей, специалистов и служащих рассчитывается как средняя величина по данным прошлых наблюдений;

Р - допустимая величина ошибки результатов наблюдения (в пределах от 3 до 10%).

Фактический коэффициент загруженности рабочих (Кф)рас­считывается по формуле:

М - ПР

Кф = \_\_\_\_\_\_\_\_

М

где ПР - простои рабочих по разнымпричинам, установленныев ходе моментных наблюдений.

Прирост производительности труда (ПТ) за счет ликвидации потерь рабочего времени определяется по формуле:

ПТ = ∑ tпр\* 100\_\_

t см \* n \* Коп

где∑ tпр - суммарные потери рабочего времени всех обследуемых работ­ников;

t см- продолжительность рабочей смены;

n- число обследуемых рабочих мест;

Коп- коэффициент затрат оперативного времени.

**Задание 3.** Обработайте индивидуальную фотографию рабочего дня станочника.Индивидуальная фотография рабочего дня № 100

Рабочий – Иванов П.В. Табельный номер 25 Станок токарно-револьверный № 503

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Смена 1 | | Изделие Х | Деталь № 15 – втулка | | Операция № 1  обточить |
| № п/п | Что наблюдалось | | Текущее время, ч | Продолжение, мин | Индекс |
| 1 | Начало смены | | 8-00 |  |  |
| 2 | Раскладка инструментов | | 8 – 05 |  |  |
| 3 | Наладка станка | | 8 – 30 |  |  |
| 4 | Обработка деталей | | 8 – 55 |  |  |
| 5 | Подвозка заготовок | | 9-04 |  |  |
| 6 | Обработка деталей | | 9 – 51 |  |  |
| 7 | Смена инструмента | | 9 – 56 |  |  |
| 8 | Обработка деталей | | 10 – 15 |  |  |
| 9 | Перерыв на личные надобности | | 10 – 20 |  |  |
| 10 | Обработка деталей | | 10 – 40 |  |  |
| 11 | Смена инструмента | | 10 – 46 |  |  |
| 12 | Обработка деталей | | 11- 30 |  |  |
| 13 | Обед | | 12 – 15 |  |  |
| 14 | Опоздание с обеда | | 12 – 25 |  |  |
| 15 | Обработка деталей | | 13 – 30 |  |  |
| 16 | Смена инструмента | | 13-35 |  |  |
| 17 | Обработка деталей | | 15 – 00 |  |  |
| 18 | Поломка резца, беседа с мастером | | 15 – 07 |  |  |
| 19 | Смена инструмента | | 15 – 11 |  |  |
| 20 | Перерыв по личным надобностям | | 15 – 16 |  |  |
| 21 | Обработка деталей | | 16 – 30 |  |  |
| 22 | Уборка станка и рабочего места | | 16 – 45 |  |  |
| Итого | | |  |  |  |

Методические рекомендации

Определите все необходимые показатели использования ра­бочего времени токарем Ивановым П.В., используя приведенные формулы в методических пояснениях.

***Задание 4****.* Постройте таблицу, характеризующую методы изучения затрат рабочего времени: фотографию рабочего дня, хронометраж, моментные наблюдения.

Распределите способы и приемы наблюдения между приве­денными ниже методами.

1. Способ наблюдения: сплошной, выборочный, визуальный,  
   цикловой, с помощью приборов, непрерывных замеров, периодических наблюдений, моментных наблюдений.
2. Объекты наблюдения: индивидуальный рабочий, бригадарабочих, многостаночник, группа рабочих по специальности, маршрут рабочего, машина (агрегат).
3. Форма записи результатов наблюдения: цифровая, графи­ческая, фото- и киносъемки, осциллографическая, индексная, комбинированная.
4. Приемы наблюдения: визуальный, с помощью приборов, самофотография рабочего.

**Методические рекомендации:**

Таблицу можно построить по произвольной форме. Удобнее в подлежащем таблицы показать графы с названием методов изу­чения затрат рабочего времени, а в сказуемом - способы, объек­ты, формы записи и приемы наблюдения, которые могут исполь­зоваться в любом методе.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Способы, объекты, приемы | Методы изучения | | | |
| фотогра­фия рабо­чего дня | хроно­метраж | фотохро­нометраж | моментные наблюде­ния |
| I. Способы наблюдения: сплошной выборочный и т.д. | +  + | + | +  + | + |

***Задание 5.***Определите показатели фактического исполь­зования рабочего времени и возможное повышение производи­тельности труда на основе приведенных данных.

**Фактический баланс рабочего дня**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование затрат рабочего времени | Продолжитель­ность, мин | | Индекс |
| 1. Подготовительно-заключительное | 20 | |  |
| 2. Оперативное | 360 | |  |
| 3. Обслуживание рабочего места | 40 | |  |
|  |  | |  |
| 4. Перерывы по оргтехнеполадкам | 25 | | |
|  |  |  | |
| 5. Перерывы, зав исящие от рабочего | 35 | | |
| в том числе регламентируемые | 20 |  | | |
|  |  |  | |
| Продолжительность смены | 480 | | |

**Задание 6.** Определите норму оперативного времени и нор­му штучного времени на основе приведенных данных.

Хронометражные наблюдения токаря (хронокарта) Кузнецова О.В.

Время обслуживания рабочего места - 5% оперативного вре­мени.

Время на отдых и личные надобности - 2,5% оперативного времени.

Нормативные коэффициенты устойчивости хронометражных рядов при продолжительности элемента операции:

до 3 с - 2,8; до 6с-2,5; до 18 с-2,0; более 18 с-1,7.

**Хронокарта Кузнецова О.В.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  ваниеприемов | Фиксаж-ныеточки | Порядковый номер наблюдателя | | | | Коэф  фициент устойчивости | Сумма | Число измерений | Среднеариф­метическая |
|  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | наблюдаемое время, с | | | |  |  |  |  |
| 1 | Устано­вить де­таль в па­троне | Отнять руку от ключа | 7 | 8 | 10 | 20 |  |  |  |  |
| 2 | Включить станок и подклю­чить резец к детали | Прикос­новение резца к детали | 3 | 4 | 4 | 4 |  |  |  |  |
| 3 | Обточить | Оконча­ние схода стружки | 700 | 730 | 710 | 715 |  |  |  |  |
| 4 | Отвести суппорт, остановить станок | Оконча­ние вра­щения шпинде­ля | 3 | 3 | 10 | **4** |  |  |  |  |
| 5 | Снять де­таль | Отделе­ние руки от детали | 5 | 6 | 6 | 5 |  |  |  |  |
| Норма оперативного времени | | |  |  |  |  |  |  |  |  |

***Задание 7*.** Рассчитайте на основе данных хронометража норму оперативного времени, норму штучного времени, норму выработки:

**Хронокарта операции «обточка детали на токарном станке»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Название |  |  | |  | Номера наблюдений | | | | | | | |  | | |  | |  |
| операций | 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | 9 | | 10 | |
|  |  |  | |  | текущее время, с | | | | | | | |  | | |  | |  |
| Установить деталь |  |  | |  |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |
| в патроне | 10 | 3,3 | | 11 | 10 | | 12 | | 12,1 | | 17,0 | | 15,00 | | | 17,0 | | 24,1 |
| Включить станок, |  |  | |  |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |
| поднести резец | 3,0 | 2,5 | | 4,0 | 5,0 | | 3,5 | | 4,1 | | 5,3 | | 6,0 | | | 33 | | 4,0 |
| Обточить деталь за |  |  | |  |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |
| один проход | 93,5 | 95,1 | | 86,3 | 90,8 | | 81,6 | | 85,5 | | 78,3 | | 89,2 | | | 92,5 | | 93,3 |
| Отвести резец, |  |  | |  |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |
| выключить станок | 4,1 | 5,0 | | 3,8 | 6,0 | | 5,8 | | 4,0 | | 3,5 | | 8,0 | | | 3,7 | | 4,0 |
|  |  |  | |  |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |
| Снять деталь и |  |  | |  |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |
| отложить | 5,2 | 4,5 | | 5,4 | 3,9 | | 4,0 | | 5,0 | | 4,0 | | 4.2 | | | 10,3 | | 13,4 |

Продолжительность смены -8 ч.

Время обслуживания рабочего места - 5% оперативного вре­мени.

Время на отдых и личные надобности - 2,5% оперативного времени.

Нормативные коэффициенты устойчивости хронометражных рядов указаны в предыдущей задаче.

**Задание 8**. Определите фактический коэффициент загружен­ности рабочих мест, потерь рабочего времени одного рабочего и суммарные, возможный прирост производительности труда за счет ликвидации выявленных потерь рабочего времени на осно­ве приведенных данных:

Моментные наблюдения проводятся на 20 рабочих местах станочников.

Коэффициент их загрузки по данным прошлых наблюдений равен 0,8.

Допустимая ошибка в результатах наблюдений равна ± 4%.

Коэффициент затрат оперативного времени - 0,82.

Количество зафиксированных простоев рабочих - 63 случая.

Продолжительность моментных наблюдений -8 ч.

***Задание 9.***По нормированию труда.На предприятиях определяются и устанавливаются нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания.

1. Нормы времени включают нормы штучного времени (tшт) и нормы штучно-калькуляционного времени ( t шт. к)

**Норма штучного времени** рассчитывается так:

t шт. = t о. + t вс. + t об. + tотл. + tпт

где = t о. - основное время;

tвс *-* вспомогательное время;

t об- время обслуживания рабочего места;

tотл - время на отдых и личные надобности

tпт – время перерывов по оргтехпричинам.

**Норма штучно-калькуляционного времени** определяется по формуле: tшт.к. = tшт+ tпз

где tпз - подготовительно-заключительное время.

2. **Норма выработки (Нвыр)** рассчитывается по формуле

Н выр. = Д / t шт.

где Д - продолжительность рабочего времени.

3. **Норма обслуживания (Ноб**) определяется по формуле

Н об. = Д / t об.

гдеt об.- установленная норма времени на обслуживание единицы обору­дования.

Используя материалы методических пояснений, решите сле­дующие задания.

***Задание 10.*** Определите норму выработки и норму обслу­живания аппаратчика вакуум-барабанной сушилки периодичес­кого действия на основе приведенных данных:

Продолжительность смены - 480 мин.

Загрузка сушилки - 3 т.

Нормативы времени обслуживания 1 сушилки за цикл - 37 мин.

Подготовительно-заключительное время - 20 мин.

Время на отдых и личные надобности - 25 мин.

***Задание 11****.* Определите норму выработки станочника на ос­нове приведенных данных:

Время машинной работы составляет 12 мин.

Время ручной работы - 4 мин.

Время обслуживания рабочего места - 2,5%, на отдых и лич­ные надобности - 4% оперативного времени.

Продолжительность рабочей смены - 780 мин.

***Задание 12****.* ***Тестовое:***

1. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %.

а) 11,1 %;

б) 9,1 %;

в) 9,6 %;

г) 10,1 %.

2.Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

а) полная трудоемкость;

б) производственная трудоемкость;

в) трудоемкость управления производством;

г) суммарный фонд затрат.

3.Сдельная расценка определяется по формуле:

а) Р = Т / Нвр х 60;

б) Р = (Нв х Нвр)/Т;

в) Р = Т/Нв.

4 Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия:

а) коэффициент оборота кадров по приему;

б) общий коэффициент оборота кадров;

в) коэффициент оборота кадров по увольнению;

г) коэффициент текучести кадров.

5. Коэффициент постоянства кадров– это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6. Анализ результатов ФРВ – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7. Аттестация рабочих мест– это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

8. Баланс рабочего времени – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

9. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Время активного наблюдения за работой оборудования – это | а) время, в течение которого нет необходимости в постоянном наблюдении за работой оборудования или технологическим процессом, но рабочий осуществляет его из-за отсутствия другой работы. |
| 2.Время пассивного наблюдения за работой оборудования– это | б) затрачиваемое работником на уход за рабочим местом и поддержание его в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены. |
| 3.Время обслуживания рабочего места – это | в) время, в течение которого работник внимательно следит за работой оборудования, ходом технологического процесса, соблюдением заданных параметров, чтобы обеспечить необходимое качество продукции и исправность оборудования. |

***Рекомендуемая литература:***

1. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный.

|  |
| --- |
| 4. Жуков, А. Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования / А. Л. Жуков. – 2-е изд., стер. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 411 с.: ил., табл. – URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483630](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=483630) (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-4725-7. – DOI 10.23681/483630. – Текст: электронный. |
| 5. Карпова, Н. В. Экономика и социология труда: теория и практика: учебное пособие для студентов вузов, обуч. по направлению "Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств" / Н. В. Карпова, А. Г. Схиртладзе, В. П. Борискин. - Старый Оскол: ТНТ, 2018. - 144 с. - Текст: непосредственный. |
| 6. Курсова, О. А. Оплата труда персонала: учебное пособие : [16+] / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. – 311 с. -URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-400-01244-0. – Текст : электронный. |
| 7. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 222 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9910-2. – Текст: электронный. |

**ТЕМА 7: Производительность труда.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Производительность труда: понятие, значение.

2. Факторы производительности труда и способы определения.

3. Оценка качества труда.

4. Факторы производительности труда и способы определения.

5. Оценка качества труда.

6. Выработка продукции.

7. Трудоёмкость продукции.

8. Управление повышением производительности труда.

9. Факторы и условия изменения производительности труда.

10. Резервы роста производительности труда.

11. Планирование производительности труда.

***Задание 1.*** По исходным данным определите: 1. Экономию численности рабочих за счет автоматизации производственного процесса. 2. Рост производительности труда рабочих.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | Значение показателя | |
| Базисный период | Отчетный период |
| Трудоемкость изготовления единицы продукции | Нормо–час. | 30 | 25 |
| Выпуск продукции | Шт./час. | 1650 | 1650 |
| Годовой эффективный фонд времени 1 рабочего | Час. | 1860 | 1860 |
| Коэффициент выполнения норм |  | 1,15 | 1,2 |

Выводы:

***Задание 2.*** Определить списочное и явочное количество основных рабочих механо­сборочного цеха и по профессиям. Годовое задание и трудоемкость изделии следующие:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Изделие 1 | Изделие 2 |
| Годовой выпуск в шт. | 900 | 500 |
| Изменение незавершенного производства в шт. | + 80 | + 30 |
| Трудоемкость в нормо-часах:  токарной обработки | 50 | 30 |
| фрезерной | 20 | 15 |
| сверления | 12 | 10 |
| сборки | 32 | 20 |
| Средний коэффициент выполнения норм рабочими | 1,25 | 1,2 |

Планируемые невыходы рабочих в процентах: отпуск 9; государственные обязанности 0,8; болезни и декретные отпуска 3,7. В году 255 рабочих дней. Годовой номинальный фонд времени 2079 ч.

***Задание 3. Тестовое:***

1. Для определения трудоемкости управления затраты труда руководителей и специалистов служб: главного технолога, главного инженера, главного конструктора формируются:

а) методом прямого счета;

б) пропорционально производственной трудоемкости;

в) пропорционально технологической трудоемкости.

2. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 15% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они снизились до 10%. Определить рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени.

а) 6,8%;

б) 4,8%;

в) 5,8%;

г) 3,8%.

3. Установить последовательность формирования полной трудоёмкости и записать через запятую:

а) технологической трудоемкости и трудоемкости обслуживания;

б) технологической трудоемкости и трудоемкости управления;

в) производственной трудоемкости и трудоемкости управления;

г) полная трудоёмкость.

4. Показатель среднесписочной численности работников используется для определения производительности труда:

а) часовой выработки;

б) дневной выработки;

в) годовой выработки;

г) все ответы верны;

е) все ответы не верны.

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

а) 4,2%;

б) 5,2%;

в) 8,2%;

г) 6,2%.

6. Если объем производства разных изделий приравнивается к одному типовому, то для измерения производительности труда используется:

а) стоимостной

б) натуральный;

в) условно-натуральный;

г) трудовой.

7. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Доплаты за профессиональное мастерство – это | а) совокупность доплат, учиты­вающих высокое качество и результативность труда работников. |
| 2.Депремирования работников – это | б) вы­плат, носящих обычно фиксированный для работника характер и учитываю­щих круг дополнительно выполняемых им работ сверх его прямых трудовых обязанностей в течение рабочего дня установленной продолжительности. |
| 3.Доплаты за интенсификацию труда – это | в) определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда, т.е. выработкой на единицу затрат труда. |

8. Сферой применения трудового метода измерения производительности труда является:

а) регион;

б) отрасль;

в) промышленное предприятие;

г) торгово-промышленная палата.

9. Эффективное использование трудового метода измерения производительности труда требует:

а) высокого уровня технико-технологического оснащения производства;

б) высокого уровня квалификации персонала;

в) высокого уровня нормирования труда.

10. В отраслях с высоким уровнем технического оснащения для определения выработки целесообразно применять:

а) показатель валовая продукция;

б) показатель чистая продукция;

в) показатель условно-чистая продукция;

г) показатель товарная продукция.

***Рекомендуемая литература:***

1. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст: электронный.

|  |
| --- |
| 4. Шапиро, С. А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации / С. А. Шапиро. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 306 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472258> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9225-7. – DOI 10.23681/472258. – Текст: электронный. |
| 5. Шевякин, А. С. Организация, моделирование и прогнозирование трудовых процессов: учебное пособие / А. С. Шевякин; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск: ЮЗГУ, 2016. - 103 с. |

**ТЕМА 8: Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

*1.* Заработная плата работника: системы, формы и состав заработной платы.

2. Доплаты, надбавки и премии.

3. Расходы на оплату труда.

4. [Понятие управления трудом](http://laboureconomics.ru/glava8/p81).

5. [Элементы управления трудом](http://laboureconomics.ru/glava8/p82).

6. [Управление мотивацией труда](http://laboureconomics.ru/glava8/p83).

7. Структура систем мотивации.

8. Мотивы деятельности человека.

9. Матрица "цели—средства".

10. Теории мотивации.

11. Мотивация и стили управления.

12. Принципиальная схема стимулирования эффективной производственной деятельности.

13. Этика труда.

### *Задание 1.* «Моделирование системы оплаты труда»

**Постановка задачи:**Необходимо разработать эффективную систему оплаты труда организации, включающую основную оплату труда (базовая, или тарифная) заработная плата - постоянная часть денежного вознаграждения) и дополнительную оплату (доплаты, надбавки, премии, бонусы - переменная часть денежного вознаграждения).

**Методические указания:**

Осуществляя моделирование системы оплаты труда, менеджер по персоналу должен следовать следующим общим правилам:

1. Система оплаты труда должна ориентировать работника на достижение нужного предприятию результата, поэтому заработная плата связывается с показателями эффективности работы организации (оборот, прибыль, объем продаж, выполнение плана, улучшение качества и т.д.), рабочей группы, самого работника.

2. Система оплаты труда должна сочетать в себе жесткость правил определения денежного вознаграждения и гибкость в реагировании на изменения внутренней и внешней ситуации в организации, т.е. оплата труда должна выступать не только мотиватором трудовой деятельности, но и средством управления, рычагом для руководителя.

3. Новая система оплаты труда, с одной стороны, не должна ухудшать положение сотрудников вматериальном плане, но, с другой стороны, не должна подрывать экономическую состоятельность предприятия и его конкурентоспособность.

4. Внедрение системы оплаты труда должно сопровождаться продуманным механизмом информирования работников о новых правилах денежного вознаграждения, постоянным мониторингом эффективности системы оплаты труда.

***Десять вопросов, на которые нужно иметь ответы, перед тем как приступать к разработке системы оплаты труда*** *в* ***любой организации***

1. Какой вид планирования - краткосрочный (до года) или долгосрочный (два и более года) принят в организации? Период, на который разрабатывается система оплаты, определяется циклом планирования?

2. Сколько схем заработной платы (могут быть различные схемы для основного, вспомогательного, обслуживающего и управленческого персонала) будет применяться?

3. Кто будет разрабатывать и внедрять новую систему оплаты труда (финансовая служба, служба персонала, отдел труда и заработной платы, внешние привлеченные консультанты и т.д.)?

4. Какова ситуация на рынке труда, какие уровни оплаты предлагаются специалистам, которые работают в вашей организации, какие требования к ним предъявляются, какой пакет социальных льгот для них предлагается?

5. Какова позиция организации при определении уровня оплаты труда своих работников: выше, ниже или на уровне рыночных ставок, способна ли она за эффективный труд платить выше рыночной средней заработной платы?

6. Как система заработной платы будет связана с системой найма (как платить во время испытательного срока)?

7. Каковы соотношения между постоянной и переменной частями денежного вознаграждения, премиями и социальными льготами?

8. Какова связь между системой оплаты и системой оценки сотрудников?

9. Какова связь системы оплаты с системой подготовки и повышения квалификации кадров?

10. Является ли политика в области заработной платы секретной или публичной?

*Базовая (тарифная) заработная плата* есть вознаграждение работнику за исполнение должностных обязанностей на своем рабочем месте в объеме и с качеством, которые предусмотрены должностными инструкциями или корпоративными стандартами. Она остается постоянной в течение достаточно продолжительного промежутка времени и впрямую не зависит от текущих результатов работы сотрудника.

Разработка базовой (тарифной) заработной платы включает несколько этапов:

• выделение категорий персонала организации по отношению к основному продукту;

• описание и анализ рабочих мест (должностей);

• классификация рабочих мест (должностей) по степени ценности;

• тарификация рабочих мест (должностей) и определение разрядов по оплате;

• установление базовых окладов, надбавок и доплат - формирование системы постоянной (базовой) заработной платы с учетом результатов анализа рыночной стоимости.

***Категоризация персонала организации:***

На этом этапе необходимо выделить категории персонала, для которых будут разрабатываться разные системы денежного вознаграждения. Обычно выделяют основной персонал, вспомогательный, обслуживающий и управленческий. Выделение по категориям проводится по отношению к конечному продукту. К основному персоналу относятся сотрудники, непосредственно занятые в процессе производства (для производственных предприятий) или в процессе сбыта (для торговых предприятий), т.е. непосредственно влияющие на конечную продукцию предприятия. Основной персонал является «зарабатывающим», т.е. приносящим выручку предприятию.

Вспомогательный персонал обеспечивает деятельность основного, косвенно участвуя в создании конечного продукта, создавая инструменты и средства труда для основного процесса.

К обслуживающему персоналу относятся сотрудники, участвующие в обслуживании нужд самого предприятия: администрация, бухгалтерия, реклама, служба персонала и т.д.

К управленческому персоналу относятся высший и средний менеджмент предприятия.

Структура и содержание заработной платы и принципы материальной компенсации для различных категорий персонала будут различными, ведь вклад разных категорий в конечный продукт разный и должны быть отличия в системе вознаграждения.

***Описание и анализ рабочих мест (должностей:)***

В результате этого этапа работы должно быть получено представление о функциях отдельных подразделений и должностей (рабочих мест), которые фиксируются в соответствующих документах.

***Классификация рабочих мест (должностей:)***

На основе анализа функций рабочих мест и должностей проводится следующий этап - анализ и классификация рабочих мест (должностей) по степени ценности каждого из них для предприятия, которые могут осуществляться как простым ранжированием по интуитивно понятным критериям, так и сложной процедурой многокритериального оценивания и присвоения баллов должностям и рабочим местам. В итоге необходимо получить список должностей, которые иерархически упорядочены и отличаются друг от друга масштабом ответственности, важностью выполняемых функций, вкладом в достижение целей предприятия, требуемым уровнем квалификации, напряженностью труда.

Простой способ - ранжирование по обобщенному критерию внутрифирменной ценности должности:

• провести иерархическое ранжирование должностей (от генерального директора до курьера);

• сгруппировать должности по категориям (топ-менеджеры, специалисты, менеджеры, обслуживающий персонал и т.д.);

• осуществить присвоение разрядов по оплате для каждой должности с учетом «вилки» на каждую должность.

Сложный способ - балльная оценка должностей на основе выделенных факторов:

• с группой экспертов выделить ключевые факторы оценки должностей (сложность работы, требуемая квалификация, ответственность, напряженность, загруженность и т.д.);

• определить веса факторов оценки;

• разработать матрицу баллов для каждого фактора;

• провести процедуру выставления баллов для каждой должности по каждому фактору оценки;

• провести ранжирование должностей в зависимости от полученной суммы баллов;

• определить «вилки» для каждой должности;

• провести присвоение разрядов по оплате для каждой должности.

***Система надбавок:***

Для учета индивидуальных особенностей работников и придания определенной гибкости и управляемости системы оплаты труда можно использовать надбавки к окладу. Надбавки определяются в процентах к базовому окладу и могут начисляться за совместительство и совмещение профессий, за знание и использование в работе иностранного языка, за руководство другими сотрудниками, за общую эффективность в работе и т.д. Надбавки могут быть постоянными и временными (на 3-6 месяцев).

Таким образом, *базовый оклад + надбавки* составляют *базовую заработную плату.* Базовая заработная плата является ценой должности и некоторых постоянных характеристик производственного поведения работника. Кроме того, базовая заработная плата может быть основой для расчета и начисления переменной части денежного вознаграждения, т.е. того вознаграждения, которое выплачивается за индивидуальную или групповую результативность деятельности работников организации.

*Переменная часть денежного вознаграждения* обычно связана с вознаграждением за результативность труда работника. К ней относятся комиссионные выплаты, премии за выполнение плана, участие в прибылях и т.д. - все то, что составляет переменную часть денежного вознаграждения за труд и применяется для учета результативности работы сотрудников, связывая уровень денежного вознаграждения с обшей эффективностью работы организации, подразделения или самого работника.

***Задание 2.*** В цехе работает 530 рабочих. Средний разряд выполняемых ими работ 3,5. Средний коэффициент выполнения норм 1,2; доплаты для всех видов состав­ляют 13%. Все рабочие находятся на сдельной работе. Определить месячный (22 рабочих дня) фонд заработной платы рабочих цеха, а также среднемесяч­ную заработную плату одного рабочего.

***Задание 3.*** Определить общий месячным фонд заработной платы, работающих в цехе и среднемесячную заработную плату рабочего и работающего при следующих условиях: Дополнительная заработная плата для рабочих (основных и вспомогатель­ных) 23%, для ИТР и служащих 16%, для МОП 7%. Средний коэффициент вы­полнение норм рабочими. 1,2. Количество рабочих дней в месяце 22.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории | Загрузка по программе на месяц | | |
| Нормочасы | Средний разряд или оклад в руб. | Расчетные условия |
| Основные рабочие | 12400 | 4,2 | Шестиразрядная тарифная сетка сдельной работы |
| Вспомогательные рабочие | 9000 | 4,4 | То же повременной работы |
| ИТР | 7 чел. | 90 руб. | Штатное расписание |
| Служащие | 4 | 70 руб. | То же |
| МОП | 4 | 45 руб. | То же |

***Задание 4.Тестовое:***

1. Какие стимулы выражаются в возможности участвовать в управлении производством, принятии решении:

а) социальные;

б) моральные;

в) творческие;

г) социально-психологические.

2. Этика труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3. Мотивация – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

4. Установить соответствие систем мотивации: 1. социальная (моральная), 2. материальная, 3. организационная (административная):

а) – реализуется через систему оплаты труда, систему дифференциального учёта видов и результативности труда, полученных денежных средств за труд.

б) – основана на нравственных ценностях человека, осознании работником своего труда как определённого долга перед обществом, понимании ценности и полезности этого труда;

в) – закреплённое законом право администрации (работодателя) требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности.

5. Стимулирование – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6**.** Заработная плата – это доход, получаемый:

а) от ведения собственного бизнеса;

б) от продажи результатов своего труда;

в) от продажи рабочей силы на рынке труда.

7. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается:

а) Министерством труда и социального развития РФ;

б) Министерством финансов;

в) законодательно;

г) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т. п.);

д) на договорной основе.

8. Развитие гибких систем оплаты труда связано с необходимостью усиления (пропущенное слово) функции заработной платы.

а) воспроизводственной;

б) статусной;

в) стимулирующей;

г) регулирующей.

9. Тарифная ставка – это:

а) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия;

б) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);

в) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;

г) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени.

10. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.В условиях бестарифной системы первичным системообразующим элементом является - | а)косвенно-сдельная система оплаты труда. |
| 2. В условиях тарифной системы производным (вторичным) элементом является – | б)фонд заработной платы предприятия. |
| 3. Если размер заработка рабочего ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то можно утверждать, что применяется – | в) фонд заработной платы предприятия. |

***Рекомендуемая литература:***

1. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный.

|  |
| --- |
| 4. Жуков, А. Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования / А. Л. Жуков. – 2-е изд., стер. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 411 с.: ил., табл. – URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483630](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=483630) (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-4725-7. – DOI 10.23681/483630. – Текст: электронный. |
| 5. Карпова, Н. В. Экономика и социология труда: теория и практика: учебное пособие для студентов вузов, обуч. по направлению "Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств" / Н. В. Карпова, А. Г. Схиртладзе, В. П. Борискин. - Старый Оскол: ТНТ, 2018. - 144 с. - Текст: непосредственный. |
| 6. Курсова, О. А. Оплата труда персонала: учебное пособие : [16+] / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. – 311 с. -URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-400-01244-0. – Текст : электронный. |
| 7. Кязимов, К. Г. Регулирование рынка труда и занятости населения / К. Г. Кязимов. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 204 с.: схем., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456085> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9048-2. – DOI 10.23681/456085. – Текст: электронный.  8. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 222 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9910-2. – Текст: электронный. |

**ТЕМА 9: Аудит и контролинг использования кадров организации.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Сущность управленческого учета.

2. Специфика аудита персонала.

3. Методы и методики аудита персонала.

4. Исследовательские подходы к аудиту персонала.

5. Этапы аудита персонала.

6. Аудиторское заключение, его структура.

7. Психофизиология и условия труда на предприятии.

8.Анализ текстов коллективных и индивидуальных трудовых договоров (контрактов).

9.Анализ должностных инструкций: работников разных специальностей.

10. Анализ трудовых ресурсов и затрат организации.

11. Анализ производительности труда.

12. Анализ численности и состав персонала.

13. Анализ использования фонда заработной платы.

***Задание 1****.*Провести аудиторскую проверку на конкретном предприятии (организации) по начислению заработной платы и выполняемыми трудовыми функциями.

***Задание 2.***Провести аудиторскую проверку на конкретном предприятии (организации) по нормам выработки и оплате труда.

***Задание 3.*** Провести аудиторскую проверку на конкретном предприятии (организации) пооценке результатов труда и их оплате.

***Задание 4. Тестовое:***

1. Задачами анализа трудовых показателей являются:
2. проверка выполнения плата по труду

б) проверка выполнения бизнес-плана предприятия;

в) проверка организационной структуры предприятия;

г) проверка фондоотдачи и фондоемкости;

д) проверка себестоимости продукции.

1. Предметом аудита персонала выступает \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
2. Целями контроллинга являются:
3. проведение антикризисной политики;

б) обеспечение ликвидности организации;

в) обеспечение прибыльности организации;

г) обеспечение выживаемости организации;

д) достижение стратегических целей компании.

4. Показатели аудита увольнений:

a) текучесть персонала;

б) абсентеизм;

в) адаптация персонала;

г) трудоемкость продукции;

д) выработка на одного среднесписочного работника.

6. Принципы аудита персонала:

а) финансовая независимость;

б) административная независимость;

в) политическая независимость;

г) эмоциональная независимость.

7. Причинами возникновения несчастных случаев при аудите безопасности труда являются:

1. случайности;

б) небезопасные условия труда;

в) внутриколлективные отношения;

г) небезопасные действия работников;

д) обстоятельства жизни.

8. Использование рабочего времени в организации при аудите осуществляется в следующей последовательности (запишите через запятую):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. рассчитываются обобщающие коэффициенты использования рабочего времени;

б) рассчитывается коэффициент использования рабочего времени в организации;

в) рассчитывается коэффициент использования рабочего времени в каждом подразделении организации;

г) рассчитываются частные коэффициенты использования рабочего времени; вскрываются резервы улучшения использования рабочего времени.

9. Показателями анализа численности персонала являются:

1. социальные аспекты трудовой деятельности;

б) использование рабочего времени;

в) динамика производительности труда;

г) изменение средней заработной платы;

д) динамика и причины движения персонала.

10. Критериями оценки программ повышения квалификации при аудите персонала являются:

1. затраты на обучение персонала;

б) результаты деятельности организации;

в) степень освоения знаний и навыков;

г) прибыль организации;

д) качество информационно базы.

11.Количественные показатели оценки персонала:

1. движение персонала;

б) выработка продукции на одного работника;

в) использование рабочего времени;

г) численность персонала;

д) себестоимость выпускаемой продукции.

12. Информационной базой внешнего аудита персонала является:

а)регулирование аудиторской деятельности;

б) управленческий учет и планирование;

в) проведение экспертизы;

г) внутренний аудит;

д) установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства.

13.В условиях рыночной экономики значение аудита персонала организации:

1. снижается;

б) не меняется;

в) дифференцируется;

г) возрастает;

д) суммируется**.**

14. Какую методику характеризует данная формула? Ку =(Ку1)+ (Ку2)+ (Ку3)+ (Ку4) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

15. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Внешний аудит- | а) проводится независимым аудитором или аудиторской фирмой и определяется договором. |
| 2.Внутренний аудит– | б)проводится с использованием определенных нормативным регулированием документов. |
| 3. Обязательный и инициативный аудит – | в) проводится независимым аудитором или аудиторской фирмой и определяется договором. |

**Рекомендуемая литература:**

1. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный.

***Порядок начисления баллов в рамках БРС***

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| балл | примечание | балл | примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Теоретические основы и предмет экономики труда.  Контрольный опрос №1 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Социально-трудовые отношения.  Контрольный опрос №2 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Население и трудовые ресурсы общества.  Контрольный опрос №3 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Рынок труда в экономической системе.  Контрольный опрос №4 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.  Контрольный опрос №5 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Организация и нормирование труда на предприятиях.  Контрольный опрос №6 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Производительность труда.  Контрольный опрос №7 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации.  Контрольный опрос №8 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Аудит и контролинг использования кадров организации.  Контрольный опрос №9 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| СРС | 6 |  | 12 |  |
| Итого | 24 |  | 48 |  |
| Посещаемость | 0 |  | 16 |  |
| Зачёт и экзамен | 0 |  | 36 |  |
| Итого | 24 |  | 100 |  |

*Для промежуточной аттестации обучающихся*, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

* задание в закрытой форме –2 балла,
* задание в открытой форме – 2 балла,
* задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
* задание на установление соответствия – 2 балла,
* решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

**ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ**

1. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

а) сегментация рынка труда;

б) границы рынка;

в) устойчивые рабочие группы4

г) низкая мобильность трудовых ресурсов.

2. Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

а) гибкость;

б) ориентация на внешний рынок труда;

в) ориентация на внутренний рынок труда4

г) сегментация4

д) снижение объемов скрытого рынка труда.

3. Какое из утверждений отражает современную демографическую ситуацию в России?

а) депопуляция;

б) увеличение естественного прироста населения;

в) неизменный уровень естественного прироста населения.

4. Редукция труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5. Труд - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6. Разделение труда – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7. Экономика труда изучает *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*\_\_\_\_\_\_\_*.*

8. Функциями труда не является:

а**)** участие в производстве благ, направленных на удовлетворение потребностей человека;

б) формирование общественного богатства и развитие общества;

в) развитие научно-технического прогресса.

9. Установите соответствия функции современного рынка труда и запишите через запятую:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1.Общественного разделения труда

2. Информационная функция.

3. Посредническая функция.

4. Воспроизводственная.

5. Стимулирующая.

6. Регулирующая.

а) Рынок труда регулирует движение трудовых ресурсов в народном хозяйстве, понуждая предпринимателей иметь именно то количество работников и такой квалификации, которое обеспечивает прибыльность.

б) Рынок труда разграничивает наёмного работника и работодателя, распределяет наёмных работников по профессиям и квалификации, отраслям производства и регионам.

в) Эта функция состоит в том, что рынок поворачивает экономику лицом к потребностям людей, делает всех участников конкурентного процесса материально заинтересованными в удовлетворении этих потребностей.

г) Рынок труда устанавливает связь между работодателями и наёмными работниками, которые выходят на рынок для удовлетворения взаимных интересов и потребностей в выгодных условиях купли - продажи товара “рабочая сила".

д) Это основная функция рынка труда, который устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы. При этом удовлетворение спроса достигается за счёт расширения предложения, повышения качества и цены рабочей силы, которые находятся в постоянном движении и уравновешивают друг друга.

е) Рынок даёт участникам процесса купли-продажи товара “рабочая сила” информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качестве рабочей силы.

10. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Содержание труда – это | А) отношения между участниками, которые влияют на отношение работника к труду и соответственно определяет уровень его производительности. |
| 2. Характер труда – это | Б) состав, характер, объем и разнообразие выполняемых работником трудовых функций. |
| 3.Содержательность труда – это | В) комплекс характеристик конкретного полезного труда, связанных с его технологической основой при определенной насыщенности орудиями труда, степени механизации, автоматизации трудовых функций и организации производства. |

11. С какими дисциплинами тесно связана - Экономика труда?

а) организация производства;

б) организация, нормирование и оплата труда;

в) производственный менеджмент;

г) управление персоналом.

12. В число субъектов социально-трудовых отношений включаются (исключите лишнее):

а) работодатель;

б) наемный работник;

в) государство;

г) правительство;

д) профсоюзы.

13. На каком уровне заключается Генеральное соглашение?

а) федеральном;

б) региональном;

в) локальном.

14. Какой государственный орган контролирует деятельность системы социального партнерства (ССП) в Российской Федерации?

а) Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд);

б) Правительство РФ;

в) Российская трехсторонняя комиссия;

г) Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор);

д) Администрация Президента России.

15. Сколько сторон могут участвовать в социальном партнерстве?

а) только три;

б) только две;

в) как две, так и три.

16. Как классифицируются социально-трудовые отношения (СТО)?

а) СТО, связанные с организацией и эффективностью труда;

б) СТО, связанные с использованием предметов и орудий труда;

в) СТО занятости;

г) СТО, связанные с использованием новой технологии;

д) СТО, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

17. Какие типы социально-трудовых отношений желательны для социально - ориентированной рыночной экономики?

а) солидарность;

б) патернализм;

в) субсидиарность;

г) партнерство;

д) конфликт;

е) дискриминация.

18. Согласно с. 40 ТК, "коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в \_\_\_\_\_\_\_\_\_ и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей":

а) организации;

б) юридическом лице;

в) организации или у индивидуального предпринимателя;

г) организации или в отрасли.

19. Коллективный договор заключается на срок не более:

а) одного года;

б) трех лет;

в) пяти лет;

г) двух лет.

20. На каких уровнях функционируют социально-трудовые отношения:

а)индивидуальном, микроэкономическом и макроэкономическом;

б) мезоэкономическом и мегаэкономическом;

в) все ответы верны.

21. Социальное партнерство в сфере труда определяется Трудовым кодексом РФ как:

а) метод правового регулирования социально-трудовых отношений;

б) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

в) отраслевой принцип;

г) функция трудового права.

22. Социальное партнерство – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

23. «Трипартизм» это сотрудничество между\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

24. Виды трудоспособности (установить соответствие) и записать через запятую: 1) Общая трудоспособность -; 2) Профессиональная трудоспособность –; 3) Неполная трудоспособность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) способность к квалифицированному труду, т.е. работать по определенной профессии, должности, в определенных условиях, требующая специального обучения;

б) способность работать лишь в облегченных условиях;

в) способность к выполнению всякой работы в обычных условиях, предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных и других данных, определяющих способность к труду и не требующих специальной подготовки, т.е. способность к неквалифицированному труду.

25. Бипартизм– это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

26. Профсоюзы – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

27. Роль труда в развитии человека и общества состоит:

а) в насыщении рынка товарами;

б) в появлении новых потребностей;

в) в создании благ и развитии общества.

28.Характер труда означает:

а) формы и методы привлечения к труду;

б) распределение конкретных функций;

в) совокупность выполненных операций.

29. Неработающие пенсионеры – это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

30. Концепция человеческих ресурсов – это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

31. Что отражают данные формулы?

и ,

32. Уровень экономической активности населения – это отношение (указать методику расчёта данного показателя)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

33. Трудовой потенциал – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

34.Что отражают данная формула?

35. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Баланс трудовых ресурсов – это | а) предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учётом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта. |
| 2.Трудовой потенциал – это | б) разница между числом родившихся и умерших при положительном результате. |
| 3.Естественный прирост населения – это | в) систему взаимосвязанных показателей, характеризующих формирование и распределение трудовых ресурсов. |

36.Живой труд – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

37. Квалификационное разделение труда – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

38. Качество жизни— это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

39. По истечении 12-месячного периода выплаты пособий по безработице граждане, не нашедшие работу, теряют в последующие \_\_\_\_ месяцев право на их получение.

а) 3;

б) 6;

в) 9;

г) 12.

40.Часть спроса на труд, учебные места для приобретения новых профессий и предложения рабочей силы, которые не охвачены услугами государственных органов трудоустройства и учебных структур формального образования:

а) вторичный рынок труда;

б) внутренний рынок труда;

в) скрытый рынок труда;

г) неофициальный рынок труда.

41. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда:

а) трудодефицитная;

б) трудоизбыточная;

в) трудоинфляционная;

г) равновесная.

42. Лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок:

а) наемные работники;

б) работающие на индивидуальной основе;

в) работодатели;

г) неоплачиваемые работники семейных предприятий.

43. Для увеличения эффективности труда необходимо:

а)  своевременно стимулировать работников;

б)  четко формулировать цель работы;

в)  ориентироваться не на результат, а на процесс работы;

г)  все вместе;

д)  давать общее представление о необходимых результатах.

44.Удовлетворенный спрос на труд – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

45.Сегменты рынка труда – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

46. Открытый рынок труда - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

47. К принципам, лежащими в основе демографической политики относятся:

а) отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения;

б) обеспечение необходимых условий со стороны государства для свободного выбора каждым человеком решения относительно того или иного демографического события;

в) дифференциация демографической политики;

г) правильно а и б;

д) правильно все.

48. Удовлетворение потребностей, созидатель общественного богатства, ваятель человека – это свойственные к труду (укажите правильный вариант ответа):

а) функции;

б) задачи;

в) стратегии;

г) цели.

49. Подберите к перечисленным основным поняти­ям и терминам соответствующие определения:

Понятие:

1.Производственный персонал предприятия.

2. Рабочие.

3. Руководители.

4. Специалисты.

5. Служащие.

6. Профессия.

7. Специальность.

8. Уровень квалификации.

1. Явочная численность работников.

10. Списочная численность работников.

11. Производительность труда.

12. Выработка продукции.

13. Трудоемкость продукции.

14. Факторы роста производительности труда.

15. Норма времени.

16. Норма выработки.

17. Норма обслуживания.

18. Норма численности.

19. Нормирование труда.

20. Хронометраж.

21. Фотография рабочего дня.

22. Заработная плата.

23. Сдельная форма оплаты труда.

24. Повременная форма оплаты труда.

25. Тарифная система оплаты труда.

26. Тарифная сетка.

27. Тарифно-квалификационный справочник.

28. Экономически активное население.

1. Рынок труда.

Определение:

а) часть населения страны, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг;

б) заработок работника начисляется в соответствии с тариф­ной ставкой или окладом за фактически отработанное время;

в) работники предприятия, занятые в производстве и его об­служивании;

г) совокупность действующих тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;

д) определение длительности исследуемых элементов опера­тивного времени по определенному виду продукции;

е) результативность труда в процессе производства продукции;

ж)система экономических отношений по поводу купли-про­дажи рабочей силы;

з) заработок работника начисляется за каждую единицу про­дукции исходя из установленной сдельной расценки;

и) работники, непосредственно занятые созданием материаль­ных ценностей или работами по оказанию производственных ус­луг и перемещению грузов;

к) вид трудовой деятельности, требующий определенных тео­ретических знаний и практических навыков;

л) число наемных работников, работающих по трудовому договору (контракту) и выполнявших постоянную, временную или сезонную работу один день и более;

м) работники, занимающие должности руководителей орга­низаций и их структурных подразделений;

н) количество продукции, производимое в единицу времени, или приходящееся на одного среднесписочного работника;

о) продолжительность рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения определенного объема работ;

п) работники, занятые инженерно-техническими, экономичес­кими и другими работами;

р) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения дан­ного объема работ;

с) затраты труда на производство единицы продукции;

т) вид деятельности в пределах профессии, который требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков;

у) работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание;

ф) численность работников, фактически явившихся в течение суток на работу;

х) степень овладения работником той или иной профессией или специальностью, которая отражается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях;

ц) движущие силы или причины, под влиянием которых изме­няется уровень производительности труда;

ч) количество единиц продукции, которое должно быть изго­товлено одним работником (бригадой) за определенное время;

ш) изучение путем наблюдения и измерения всех затрат вре­мени на протяжении полного рабочего дня;

щ) справочники, подразделяющие различные виды работ на группы в зависимости от их сложности;

ь) определение необходимых затрат труда на выполнение за­данной работы в конкретных организационно-технических усло­виях;

э) количество производственных объектов, которое работ-пик должен обслужить в течение единицы времени;

ю) нормативы, с помощью которых осуществляется регулиро­вание и дифференциация заработной платы с учетом уровня ква­лификации работников, степени сложности труда, особенностей организации производства и условий труда;

я) часть полученного предприятием дохода, распределяемого между участниками производственного процесса в соответствии с количеством и качеством трудового вклада.

50. Какие вы знаете формы управления трудом (укрупненная классификация)?

а) социальные, производственные, инновационные;

б) производственные;

в) инновационные, договорные, формы общественной активности;

г) государственные, договорные, формы общественной активности;

д) производственные, хозяйственные.

51. Какой индекс является индексом уровня социального и экономического развития страны?

а) индекс человеческого развития;

б) индекс социального моделирования;

в) индекс приобретения знаний;

г) индекс Херфиндала;

д) индекс реального ВВП на душу населения.

52. Человеческие ресурсы определяют …

а) социально-технологическую адаптацию;

б)социально-экономическую адаптацию;

в)социально-культурную адаптацию;

г)социально-трудовую адаптацию;

д)социально-правовую адаптацию.

53. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается?

а) трудоемкость увеличивается;

б) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;

в) трудоемкость остается неизменной.

г) нет верного ответа.

54. Совокупность данных, которые используют субъекты менеджмента персонала для решения таких задач, как планирование численности персонала, профессиональный подбор персонала, производственная и социальная адаптация новых сотрудников, регламентация должностных обязанностей, развитие персонала, охрана труда — это:

а)  техническое обеспечение менеджмента персонала;

б)  финансовое обеспечение менеджмента персонала;

в) информационное обеспечение менеджмента персонала;

г)  правовое обеспечение менеджмента персонала.

55. Результатами анализа кадрового состава должны стать:

а) количественные и качественные оценки кадрового состава;

б) причины сильных и слабых сторон существующего состояния персонала;

в) достоинства и недостатки персонала;

г) тенденции достоинств и недостатков кадрового состава за анализируемый период.

56. Система управления персоналом организации включает следующие функциональные подсистемы:

а) планирование, прогнозирование и маркетинга персоналом;

б) оформления и учета работников;

в) условий труда;

г) трудовых отношении.

57. Кадровое планирование – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

58. Формами специальной подготовки резерва являются:

а) семинары, школы резерва;

б) институты повышения квалификации;

в) не первичная адаптация;

г) формы подготовки по инициативе местных и региональных органов управления.

89. Способы, при которых персонал увольняется самостоятельно, по собственной инициативе представляет собой:

a) «естественное выбытие»;

б) «мягкое» сокращение;

в) управление численностью без сокращений.

9. Неуправляемый рост текучести в настоящее время связан:

a) со сложной ситуацией в стране;

б) с нежеланием работать;

в) со сменой поколений.

60. Не проводится среднесрочное прогнозирование кадровой работы в случае, какого типа кадровой политики: (выберите один правильный ответ)

1. пассивной:

б) активной;

в) открытой;

г) превентивной.

61. Управление человеческими ресурсами – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

62.Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Коэффициент постоянства кадров – это | а) отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия. |
| 2.Общий коэффициент оборота кадров – это | б) сумма затрат живого труда на единицу продукции. |
| 3. Трудоемкость продукции – это | в) отношение числа лиц, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего календарного года к среднесписочной численности работников. |

64. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %.

а) 11,1 %;

б) 9,1 %;

в) 9,6 %;

г) 10,1 %.

65. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

а) полная трудоемкость;

б) производственная трудоемкость;

в) трудоемкость управления производством;

г) суммарный фонд затрат.

66. Сдельная расценка определяется по формуле:

а) Р = Т / Нвр х 60;

б) Р = (Нв х Нвр)/Т;

в) Р = Т/Нв.

67. Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия:

а) коэффициент оборота кадров по приему;

б) общий коэффициент оборота кадров;

в) коэффициент оборота кадров по увольнению;

г) коэффициент текучести кадров.

68. . Коэффициент постоянства кадров– это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

69. Анализ результатов ФРВ – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

70. Аттестация рабочих мест– это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

71. Баланс рабочего времени – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

72. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Время активного наблюдения за работой оборудования – это | а) время, в течение которого нет необходимости в постоянном наблюдении за работой оборудования или технологическим процессом, но рабочий осуществляет его из-за отсутствия другой работы. |
| 2.Время пассивного наблюдения за работой оборудования – это | б) затрачиваемое работником на уход за рабочим местом и поддержание его в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены. |
| 3.Время обслуживания рабочего места – это | в) время, в течение которого работник внимательно следит за работой оборудования, ходом технологического процесса, соблюдением заданных параметров, чтобы обеспечить необходимое качество продукции и исправность оборудования. |

73. Для определения трудоемкости управления затраты труда руководителей и специалистов служб: главного технолога, главного инженера, главного конструктора формируются:

а) методом прямого счета;

б) пропорционально производственной трудоемкости;

в) пропорционально технологической трудоемкости.

74. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 15% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они снизились до 10%. Определить рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени.

а) 6,8%;

б) 4,8%;

в) 5,8%;

г) 3,8%.

75. Установить последовательность формирования полной трудоёмкости и записать через запятую:

а) технологической трудоемкости и трудоемкости обслуживания;

б) технологической трудоемкости и трудоемкости управления;

в) производственной трудоемкости и трудоемкости управления;

г) полная трудоёмкость.

76. Показатель среднесписочной численности работников используется для определения производительности труда:

а) часовой выработки;

б) дневной выработки;

в) годовой выработки;

г) все ответы верны;

е) все ответы не верны.

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

а) 4,2%;

б) 5,2%;

в) 8,2%;

г) 6,2%.

78. Если объем производства разных изделий приравнивается к одному типовому, то для измерения производительности труда используется:

а) стоимостной

б) натуральный;

в) условно-натуральный;

г) трудовой.

79. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Доплаты за профессиональное мастерство – это | а) совокупность доплат, учиты­вающих высокое качество и результативность труда работников. |
| 2.Депремирования работников – это | б) вы­плат, носящих обычно фиксированный для работника характер и учитываю­щих круг дополнительно выполняемых им работ сверх его прямых трудовых обязанностей в течение рабочего дня установленной продолжительности. |
| 3.Доплаты за интенсификацию труда – это | в) определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда, т.е. выработкой на единицу затрат труда. |

80. Сферой применения трудового метода измерения производительности труда является:

а) регион;

б) отрасль;

в) промышленное предприятие;

г) торгово-промышленная палата.

81. Эффективное использование трудового метода измерения производительности труда требует:

а) высокого уровня технико-технологического оснащения производства;

б) высокого уровня квалификации персонала;

в) высокого уровня нормирования труда.

82. В отраслях с высоким уровнем технического оснащения для определения выработки целесообразно применять:

а) показатель валовая продукция;

б) показатель чистая продукция;

в) показатель условно-чистая продукция;

г) показатель товарная продукция.

83. Какие стимулы выражаются в возможности участвовать в управлении производством, принятии решении:

а) социальные;

б) моральные;

в) творческие;

г) социально-психологические.

84. Этика труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

85. Мотивация – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

86. Установить соответствие систем мотивации: 1. социальная (моральная), 2. материальная, 3. организационная (административная):

а) – реализуется через систему оплаты труда, систему дифференциального учёта видов и результативности труда, полученных денежных средств за труд.

б) – основана на нравственных ценностях человека, осознании работником своего труда как определённого долга перед обществом, понимании ценности и полезности этого труда;

в) – закреплённое законом право администрации (работодателя) требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности.

87. Стимулирование – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

88. Заработная плата – это доход, получаемый:

а) от ведения собственного бизнеса;

б) от продажи результатов своего труда;

в) от продажи рабочей силы на рынке труда.

89. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается:

а) Министерством труда и социального развития РФ;

б) Министерством финансов;

в) законодательно;

г) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т. п.);

д) на договорной основе.

90. Развитие гибких систем оплаты труда связано с необходимостью усиления (пропущенное слово) функции заработной платы.

а) воспроизводственной;

б) статусной;

в) стимулирующей;

г) регулирующей.

91. Тарифная ставка – это:

а) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия;

б) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);

в) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;

г) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени.

92. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.В условиях бестарифной системы первичным системообразующим элементом является - | а)косвенно-сдельная система оплаты труда. |
| 2. В условиях тарифной системы производным (вторичным) элементом является – | б) фонд заработной платы предприятия. |
| 3. Если размер заработка рабочего ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то можно утверждать, что применяется – | в) фонд заработной платы предприятия. |

93. Задачами анализа трудовых показателей являются:

а) проверка выполнения плата по труду

б) проверка выполнения бизнес-плана предприятия;

в) проверка организационной структуры предприятия;

г) проверка фондоотдачи и фондоемкости;

д) проверка себестоимости продукции.

94. Предметом аудита персонала выступает \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

95. Целями контроллинга являются:

а) проведение антикризисной политики;

б) обеспечение ликвидности организации;

в) обеспечение прибыльности организации;

г) обеспечение выживаемости организации;

д) достижение стратегических целей компании.

96. Показатели аудита увольнений:

a) текучесть персонала;

б) абсентеизм;

в) адаптация персонала;

г) трудоемкость продукции;

д) выработка на одного среднесписочного работника.

97. Принципы аудита персонала:

а) финансовая независимость;

б) административная независимость;

в) политическая независимость;

г) эмоциональная независимость.

98. Причинами возникновения несчастных случаев при аудите безопасности труда являются:

а) случайности;

б) небезопасные условия труда;

в) внутриколлективные отношения;

г) небезопасные действия работников;

д) обстоятельства жизни.

99. Использование рабочего времени в организации при аудите осуществляется в следующей последовательности (запишите через запятую):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) рассчитываются обобщающие коэффициенты использования рабочего времени;

б) рассчитывается коэффициент использования рабочего времени в организации;

в) рассчитывается коэффициент использования рабочего времени в каждом подразделении организации;

г) рассчитываются частные коэффициенты использования рабочего времени; вскрываются резервы улучшения использования рабочего времени.

100. Показателями анализа численности персонала являются:

а) социальные аспекты трудовой деятельности;

б) использование рабочего времени;

в) динамика производительности труда;

г) изменение средней заработной платы;

д) динамика и причины движения персонала.

101. Критериями оценки программ повышения квалификации при аудите персонала являются:

а) затраты на обучение персонала;

б) результаты деятельности организации;

в) степень освоения знаний и навыков;

г) прибыль организации;

д) качество информационно базы.

102.Количественные показатели оценки персонала:

а) движение персонала;

б) выработка продукции на одного работника;

в) использование рабочего времени;

г) численность персонала;

д) себестоимость выпускаемой продукции.

103. Информационной базой внешнего аудита персонала является:

а)регулирование аудиторской деятельности;

б) управленческий учет и планирование;

в) проведение экспертизы;

г) внутренний аудит;

д) установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства.

104.В условиях рыночной экономики значение аудита персонала организации:

а) снижается;

б) не меняется;

в) дифференцируется;

г) возрастает;

д) суммируется**.**

105. Какую методику характеризует данная формула? Ку =(Ку1)+ (Ку2)+ (Ку3)+ (Ку4) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

106. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Внешний аудит- | а) проводится независимым аудитором или аудиторской фирмой и определяется договором. |
| 2.Внутренний аудит– | б)проводится с использованием определенных нормативным регулированием документов. |
| 3. Обязательный и инициативный аудит – | в) проводится независимым аудитором или аудиторской фирмой и определяется договором. |

**Темы рефератов**

1. Источники информации о социально-трудовой сфере и трудовой структуре населения. Трудовая структура населения. Субъекты рынка труда и их функции.
2. Предложение труда: определение оптимального количества часов работы. Индивидуальное и отраслевое предложение труда.
3. Особенности предложения труда в российской экономике.
4. Спрос на труд: определение оптимального количества работников. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах.
5. Особенности спроса на труд в российской экономике.
6. Оценка последствий введения минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата в условиях монопсонии.
7. Человеческий капитал и его элементы. Факторы инвестирования в человеческий капитал. Отдача от инвестиций в человеческий капитал в России.
8. Доходы и их классификации. Структура доходов населения. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы измерения.
9. Дискриминация на рынке труда: причины и виды. Склонность работодателя к дискриминации. Цели и направления государственной антидискриминационной политики.
10. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.
11. Трудовая мобильность и ее виды. Принятие индивидуальных и семейных решений о миграции. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения.
12. Особенности миграции и мобильности рабочей силы в России. Государственное регулирование внешней миграции. Государственное регулирование внутренней пространственной мобильности.
13. Безработица: проблемы определения и измерения. Динамический анализ безработицы.
14. Инфляция и безработица, кривая Филлипса.
15. Тенденции и структура безработицы в переходных экономиках.
16. Оппортунистическое поведение работников и способы его ограничения.
17. Проблема «заказчика-агента» во внутрифирменном управлении человеческими ресурсами.
18. Карьера как форма внутрифирменной мобильности.
19. Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов: экономические и политические.
20. Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения. Переговорные процессы и оценка их эффективности.
21. Экономический анализ забастовок: оценка выгод и издержек участников.
22. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность. Экономические издержки деятельности профсоюзов.
23. Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Пассивная и активная политика на рынке труда. Государственные службы занятости.
24. Программы страхования от безработицы.
25. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.
26. Национальные модели государственного регулирования трудовых отношений.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный.

4. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент: управление вознаграждением работников / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. – Москва: Прометей, 2018. – 584 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483180 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-906879-73-8. – Текст : электронный.

5. Алиев, И. М. Экономика труда: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт. - 2019. - ISBN 978-5-534-03217-8. - Текст: непосредственный. Ч. 1. - 203 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс)

6. Винокуров, Е. Ф. Экономика труда: сборник задач и тестов / Е. Ф. Винокуров. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 86 с.: табл., ил. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602218 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-2456-8. – Текст: электронный.

|  |
| --- |
| 7. Вишневская, Н. Г. Государственное регулирование рынка труда: учебное пособие / Н. Г. Вишневская. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 125 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602441> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1991-5. – Текст: электронный. |
| 8. Вишневская, Н. Г. Технологии регулирования рынка труда: учебное пособие / Н. Г. Вишневская. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 105 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602440> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1992-2. – Текст: электронный. |
| 9. Жуков, А. Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования / А. Л. Жуков. – 2-е изд., стер. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 411 с.: ил., табл. – URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483630](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=483630) (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-4725-7. – DOI 10.23681/483630. – Текст: электронный. |
| 10. Карпова, Н. В. Экономика и социология труда: теория и практика: учебное пособие для студентов вузов, обуч. по направлению "Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств" / Н. В. Карпова, А. Г. Схиртладзе, В. П. Борискин. - Старый Оскол: ТНТ, 2018. - 144 с. - Текст: непосредственный. |
| 11. Курсова, О. А. Оплата труда персонала: учебное пособие : [16+] / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. – 311 с. -URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-400-01244-0. – Текст : электронный. |
| 12. Кязимов, К. Г. Регулирование рынка труда и занятости населения / К. Г. Кязимов. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 204 с.: схем., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456085> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9048-2. – DOI 10.23681/456085. – Текст: электронный. |
| 13. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда: учебное пособие / К. Г. Кязимов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 229 с.: схем., ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575697> (дата обращения: 19.08.2021). - ISBN 978-5-4499-0597-0. – DOI 10.23681/575697. – Текст: электронный. |
| 14. Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда: учебное пособие / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 197 с.: табл., ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1851-2. – DOI 10.23681/601702. – Текст: электронный. |

15. Маскаева, А. И. Экономика и социология труда: учебное пособие: [для студентов, обуч. по напр. подготовки 38.03.02 "Менеджмент", 38.03.03 "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр")] / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 172 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Текст: непосредственный.

16. Митрофанова, И. А. Экономика труда: теория и практика / И. А. Митрофанова, А. Б. Тлисов. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 148 с.: схем., табл. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-3616-9. – DOI 10.23681/258905. – Текст: электронный.

17. Низова, Л. М. Современный рынок труда как фактор социальной безопасности населения / Л. М. Низова; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 180 с.: табл., граф., схем. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483706 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-8158-1871-2. – Текст: электронный.

18. Низова, Л. М. Технология поиска работы и способы трудоустройства: курс лекций / Л. М. Низова; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 132 с.: ил. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476402 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-8158-1847-7. – Текст : электронный.

19. Поварич, И. П. Рынок труда: учебное пособие / И. П. Поварич, М. Д. Поварич, Т. А. Кузнецова; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 291 с.: ил. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600396 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-8353-2395-1. – Текст: электронный.

20. Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 270 с.: ил., схем., табл. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366 (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1276-3. – DOI 10.23681/601366. – Текст : электронный.

|  |
| --- |
| 21. Шапиро, С. А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации / С. А. Шапиро. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 306 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472258> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9225-7. – DOI 10.23681/472258. – Текст : электронный. |
| 22. Шевякин, А. С. Организация, моделирование и прогнозирование трудовых процессов: учебное пособие / А. С. Шевякин ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 103 с. |
| 22. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / под ред. В. М. Масловой. - Москва : Юрайт, 2019. - 539 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Текст: непосредственный. |
| 23. Экономика и социология труда: практикум: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами организации», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Экономика» / под ред. О. С. Осиповой. - Москва: Юрайт, 2020. - 401 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Текст: непосредственный. |
| 24. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 222 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9910-2. – Текст: электронный. |

***Журналы (периодические издания)*в библиотеке университета:**

Вопросы статистики.

Инновации.

Качество и жизнь.

Маркетинг в России и за рубежом.

Менеджмент в России и за рубежом.

Национальные стандарты.

Проблемы управления/ CONTROL SCIENCES.

Российский экономический журнал.

Социологические исследования. СОЦИС

Экономист.

Эксперт РА

Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. <http://biblioclub.ru/> - Электронно-библиотечная система [«Университетская библиотека онлайн»](http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=1331.YCU5J-Pi3_J9CtK_k9yxOLGRgQPNRzyOUR6YuEUYajMhEOhKLenXzi6FdeiGa0mU.c5777fd24bd5d60603c58315686e465826a6f8ab&uuid=&state=PEtFfuTeVD5kpHnK9lio9WCnKp0DidhE9rs5TGtBySwiRXKUtOaYc_CcYwClH-bY7Fd6cgFsfxVrbJIyvKrrbg&data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1Ldmtxb2JqRlBIYmRUS250S0tDMG9PejBoMlZkVmdUWGFMV2l0NnlNSS1kbWJhZEh2VDVwZ2xsQ091NUxJQ1c0bGhIUGtfMXdQQm5sckVY&b64e=2&sign=79e51e8273e4d47b3d40d91a637a6d6c&keyno=0&cst=AiuY0DBWFJ5wM1vcHtsEOEf52YJ00Pho7re5Uitk-1KRJQPn-Nyca4GySdM76UeGY2n3hKTqUJIVrnU7Xz9rUKovP6QBYx6WhfG_7jCWWqaorn9RP7P4dRkKvO1APGoMPOqFTAfgDYiN1I4_o5a8bTdjOg2zDTLn6cnVOdKMhLZ6rgWLJd0DxJkGxwb_rJarnh0P01_P_NIURT5c2VXh8q4ILHOA62pxM-D6AyLZWpMiSsv89jvwiGc0UuTbKRxUtCkBmHhbij9PVNvZABPSPOKaXPY8FcX5OQ4ypvj_rBkZG5PkHmY2HRiBBR7br2jWW6orVuGZ3at834NaiBWf5F1pNeuBPZ0lKI8LePGMN5TWR3Wf4xEh8WdB2NFkqiFivu14HNYpzXgd2ln7oP57n8hLUcd2k5Wv17EQkFd5Nl45ae52R9e7DwGKWO9KL_llb1N4ARVtsVR0W52_mMI8BMqGzOfBtaHvPJ7AlxtRBuBDmKBHweYFUgl1DI6Zhxv2Dtex4RML9_7NhpuCTC5-ZzRvKyGVxOoNkhDRSDkT8Uw&ref=orjY4mGPRjk5boDnW0uvlrrd71vZw9kpZI5Vr6PfuUHuNPAQqrDOlUSJxHmDGIekau1uMSJ9gcL1ZvYmSG7MLKoPyJOI-ahSrp90MjVh7feDeo-iimRkwK7r6485B-hIs5PKTHv_5K1kiw6FomIsmjU8di2_kfX4RkQ3HWcpx6NbYOEZ2wDv-QjCoGGOdsJutFtHkORALIQmAAHrwIbpkWxXq3xzY1UMb9RjYH0lmeDKgL3jq3xp_LpzTqsUm7zuSnqXtYl8gL_QlREpejBDw6iQXWgLj5nFOi_UDFidVcKbqrNBZbGtTqky_XZIgHIDJ3FxJuP5Fg2pqY9Y2XGfyLTu-zkvM8EEl4A0oWbDL1rh_D8Ub1WCENtxfE7vSrmLeDDu2uoVxoX7nhX5aaZubDMOUfb9No38Ozw5Lst_fSFG1UELQv0g-ctY5jRrplAFXrJYFSwc9Fbkry9vfOwwhya_W0DLqLD9-Tfr6UGSqoqcpe1TFe-JJtdzXPFJipkdaRMOForTgwSaJAThWEgJt-isX_ueSFUwicO0uR2V9OwZFQN-BftVBWWT4KxMV6jSAJ4J23sdQtTT2lM3p9NLQz12BCZegvhWvIM87NxSYAbk-3_gaMiRlIOshNArVwO0mJP6DIr4sbdnMRn910V-RdbTbIO5kC_etqomAbGDPeRQBUoAiQBpR747ZIXc7aC5jnW1gsa4m8JVfxQ5jhR2FyUsiqK5ML5Y&l10n=ru&cts=1487058065364&mc=4.5910567435160345).

2. <http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система (УИС) РОССИЯ.

3. [http://elibrary.ru](http://elibrary.ru/defaultx.asp) - [Научная электронная библиотека eLIBRARY](http://elibrary.ru/defaultx.asp).

4. <http://нэб.рф/> - Национальная Электронная Библиотека НЭБ.

5. https://cyberleninka.ru/ -  Научная электронная библиотека открытого доступа (OpenAccess) «КиберЛенинка».

6. http://grebennikon.ru/ - Электронная библиотека «GrebennikOn» Издательского дома «Гребенников».

7. http://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант».

8. http://www.consultant.ru/ - Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

9. http://ecsocman.hse.ru/ - Федеральный образовательный портал «ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ».

10. <http://www.4hr.ru/> - Управление персоналом: Электронный журнал «HR Менеджмент».

11. Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ

12. Нормативные акты по охране труда