

**ИНСТИТУТ ЗАКОНОВЕДЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВПА
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА, УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И
ЭКОНОМИКИ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»**

**Направление подготовки: Управление персоналом
(квалификация (степень): «бакалавр»)**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Тематические планы	3
2. Планы семинарских занятий.....	7
3. Планы практических занятий.....	23
4. Задания для самостоятельной работы студентов.....	30
5. Методические рекомендации по выполнению курсовой работы, включая перечень тем	50
6. Перечень вопросов к зачету.....	62
7. Перечень вопросов к экзамену.....	64

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
 по дисциплине «Экономика и социология труда»
очная форма обучения
 по направлению «Управление персоналом»
 (4 семестр)

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов				Самостоятельная работа	Формируемые компетенции	
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				Лекции	Семина. занятия	Практич. занятия			Др. виды занятий
1	Труд и социально-трудовые отношения	10	3	1	2		7	ОК-3; ОК-7; ОПК-8	
2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека	10	3	1	2		7	ОК-3; ОК-7; ОПК-8	
3	Организация труда и трудовых процессов	9	4	2	2		5	ОК-3; ОК-7; ОПК-8	
4	Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов	9	4	2	2		5	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8;	
5	Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени	13	8	2	2	4	5	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8; ПК-14; ПК-22	
6	Производительность и эффективность труда	13	8	2	2	4	5	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8; ПК-14	
7	Трудоемкость продукции	9	4	2	2		5	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8	
8	Распределение доходов и оплата труда	13	8	2	2	4	5	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8; ПК-14; ПК-22	
9	Планирование и аудит в трудовой сфере	13	8	2	2	4	5	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8; ПК-14	
10	Регулирование социально – трудовых отношений и развитие социального партнерства	9	4	2	2		5	ОК-3; ОК-7; ОПК-8	
	Зачет								
	ИТОГО	108	54	18	20	16	54		

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
 по дисциплине «Экономика и социология труда»
очная форма обучения
 по направлению «Управление персоналом»
 (5 семестр)

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов				Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий				
				Лекции	Семина. занятия	Практич. занятия		
1	Теоретические основы формирования экономичных и эффективных систем управления персоналом	15	3	1	2		12	ОК-3; ОК-7; ОПК-6
2	Экономический механизм управления персоналом	15	3	1	2		12	ОК-3; ОК-7; ОПК-6
3	Экономическая оценка трудового потенциала организации	13	4	2	2		9	ОК-3; ОК-7; ОПК-6
4	Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала	13	4	2	2		9	ОК-3; ОК-7; ОПК-6; ПК-14; ПК-22
5	Управление расходами на персонал	13	4	2	2		9	ОК-3; ОК-7; ОПК-6; ПК-22
6	Аудит и контроллинг персонала	13	4	2	2		9	ОК-3; ОК-7; ОПК-6; ПК-26
7	Управление кадровыми рисками	13	4	2	2		9	ОК-3; ОК-7; ОПК-6
8	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	13	4	2	2		9	ОК-3; ОК-7; ОПК-6; ПК-36
	Курсовая работа							
	Экзамен							
	ИТОГО	108	30	14	16		78	

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
по дисциплине «Экономика и социология труда»
для студентов **заочной формы** обучения
направлению «Управление персоналом»
(4 семестр)

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов				Самостоятельная работа	Формируемые компетенции	
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				Лекции	Семина. занятия	Практич. занятия			Др. виды занятий
1	Труд и социально-трудовые отношения	12	1	1			11	ОК-3; ОК-7; ОПК-8	
2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека	11					11	ОК-3; ОК-7; ОПК-8	
3	Организация труда и трудовых процессов	10	1	1			9	ОК-3; ОК-7; ОПК-8	
4	Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов	10	1	1			9	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8;	
5	Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени	10	1			1	9	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8; ПК-14; ПК-22	
6	Производительность и эффективность труда	11	2	1		1	9	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8; ПК-14	
7	Трудоемкость продукции	9					9	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8	
8	Распределение доходов и оплата труда	11	2			2	9	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8; ПК-14; ПК-22	
9	Планирование и аудит в трудовой сфере	13	2			2	11	ОК-3; ОК-7; ОПК-5; ОПК-8; ПК-14	
10	Регулирование социально – трудовых отношений и развитие социального партнерства	11					11	ОК-3; ОК-7; ОПК-8	
	Зачет								
	ИТОГО	108	10	4		6	98		

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
 по дисциплине «Экономика и социология труда»
 для студентов **заочной формы** обучения
 направлению «Управление персоналом»
 (5 семестр)

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов					Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				Лекции	Семина. занятия	Практич. занятия	Др. виды		
1	Теоретические основы формирования экономических и эффективных систем управления персоналом	14	2	2				12	ОК-3; ОК-7; ОПК-6
2	Экономический механизм управления персоналом	12						12	ОК-3; ОК-7; ОПК-6
3	Экономическая оценка трудового потенциала организации	14	2	2				12	ОК-3; ОК-7; ОПК-6
4	Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала	14	2		2			12	ОК-3; ОК-7; ОПК-6; ПК-14; ПК-22
5	Управление расходами на персонал	14	2		2			12	ОК-3; ОК-7; ОПК-6; ПК-22
6	Аудит и контроллинг персонала	14	2		2			12	ОК-3; ОК-7; ОПК-6; ПК-26
7	Управление кадровыми рисками	12						12	ОК-3; ОК-7; ОПК-6
8	Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	14	2		2			12	ОК-3; ОК-7; ОПК-6; ПК-36
	Курсовая работа								
	Экзамен								
	ИТОГО	108	12	4	8			96	

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»
(4 семестр)

Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда»/ Ж.Т. Тощенко— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 423 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52645.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература:

1. Горшков А.В. Социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.В. Горшков— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 65 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8223.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Егорова Е.А. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.А. Егорова, О.А. Золотарева, О.В. Кучмаева— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 318 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11128.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/774.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.Г. Жулина— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/775.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ В.Б. Кузнецова, В.К. Воробьев— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Кучмаева О.В. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ О.В. Кучмаева, Е.А. Егорова— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11130.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Масленников П.В. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ П.В. Масленников, Н.Ю. Латков— Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2006.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14403.html>.— ЭБС «IPRbooks»
8. Переселкова З.Ю. Социология труда и занятости [Электронный ресурс]: практикум/ З.Ю. Переселкова— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 103 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69949.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс]: учебник/ Ж.Т. Тощенко— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 423 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16443.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христюбова, В.Д. Мостова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8598.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Рекомендуемые периодические издания:

Вестник Адыгейского государственного университета
 Вестник Астраханского государственного технического университета
 Вестник Волгоградского государственного университета
 Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова
 Вопросы экономики
 Журнал институциональных исследований
 Известия Иркутской государственной экономической академии
 Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена
 Известия Томского политехнического университета
 Известия Тульского государственного университета
 Научные ведомости Белгородского государственного университета
 Общество. Среда. Развитие
 Проблемы современной экономики
 Российский экономический журнал
 Сборник научных трудов Института бизнеса и права
 Современная экономика
 Экономика: вчера, сегодня, завтра
 Экономика, предпринимательство и право
 Экономика и управление
 Экономика России: XXI век
 Экономическая наука современной России
 Экономический журнал

Тема 1. Труд и социально-трудовые отношения

Вопросы:

1. Сущность и функции труда. Его социальные аспекты.
2. Труд как процесс и как экономический ресурс.
 - 2.1. Сущность трудового процесса.
 - 2.2. Труд в системе экономических ресурсов.
3. Предмет и задачи дисциплины.
4. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами социально-экономических систем.
5. Структура наук о труде и персонале.
3. Взаимосвязь экономики и социологии труда с другими науками.

Темы докладов и рефератов:

1. Цели, ценности и природа человека.
2. Система ценностей и природа человека.
3. Динамика процессов развития цивилизации.
4. Эволюция представлений о показателях качества жизни.
5. Повышение качества жизни как национальная идея и цель деятельности органов управления государством.

Контрольные вопросы:

1. Какие аспекты отражает понятие «труд»?
2. В чем сущность творчества?
3. Определите взаимосвязи понятий «труд» и «творчество».
4. Какова сущность процесса труда?
5. Назовите основные виды деятельности по управлению человеческими ресурсами в обществе и на предприятии.
6. Определите сущность и содержание комплексного подхода к управлению человеческими ресурсами.

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте схему, отражающую взаимосвязь основных функций управления человеческими ресурсами предприятия.
2. Составьте схему, отражающую основные разделы наук о труде и персонале.
3. Схематично представьте основные блоки модели человека.
4. Проанализируйте динамику указанных ниже процессов с конца 18 в. до наших дней:
 - Потребление материальных благ.
 - Продолжительность жизни.
 - Время труда в течение года.
 - Загрязнение природной среды.
 - Преступность.
5. Чем определяется эволюция представлений о показателях качества жизни?

6. Какие аспекты качества жизни учитываются в индексе развития человеческого потенциала?

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека

Вопросы:

1. Общественная форма труда.
2. Характер и содержание труда.
3. Условия труда и их формирование.
4. Понятия: рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал.
5. Структура формирования трудовых ресурсов.
6. Компоненты трудового потенциала.
7. Предпосылки реализации потенциала человека.
8. Качество населения страны и персонала предприятия.
9. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества.

Контрольные вопросы:

1. В чем отличие понятий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал»?
2. Назовите характеристики творческого потенциала страны.
3. Каковы предпосылки реализации потенциала человека?
4. Как оценить качество персонала предприятия?
5. Какова принципиальная схема повышения качества персонала?
6. Как потребности и потенциал человека влияют на формирование рынков товаров и ресурсов?

Темы докладов и рефератов:

1. Основные принципы протестантской этики.
2. Влияние состояния морали на эффективность экономики.
3. Суть теории пассионарности Л.Н. Гумилева.
4. Влияние пассионарности на развитие экономики?

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте таблицу «Примеры характеристик трудового потенциала».
2. Составьте схему, отражающую соотношение понятий «потенциал человека», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила».
3. Проанализируйте факторы, определяющие здоровье населения страны (на примере России), представьте схематично их.

Тема 3. Организация труда и трудовых процессов

Вопросы:

1. Значение, сущность и содержание организации труда.
2. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства.

4. Рабочее место. Структура производственной операции.
5. Критерий и показатели, определяющие эффективность научной организации труда.
6. Условия труда.
7. Разделение и кооперация труда.
8. Дисциплина и стимулирование и стимулирование труда.

Темы докладов и рефератов:

1. Виды и границы разделения труда.
2. Производственный, технологический и трудовой процессы.
3. Факторы, определяющие степень дифференцированности трудового процесса.

Тема 4. Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов

Вопросы:

1. Значение нормирования труда в системе организации труда.
2. Классификация затрат рабочего времени.
3. Нормы труда, их виды и структура.
4. Методы проектирования нормативов.
5. Нормативы по труду.
6. Коэффициент выполнения норм.

Контрольные вопросы:

1. Сформулируйте основной принцип классификации затрат рабочего времени.
2. Каковы виды классификации затрат рабочего времени?
3. Сформулируйте принцип выделения нормируемых затрат времени.
4. Что определяют нормы обслуживания и управляемости:
затраты труда;
результаты труда;
то и другое;
ни то ни другое?
Аргументируйте свой ответ.
5. Почему необходимо различать нормы длительности и трудоемкости производственных операций?
6. Где используются нормы длительности и трудоемкости производственных операций?
7. Назовите отличия норм и нормативов труда.
8. Как практически реализовать принцип комплексного обоснования организации и норм труда?
9. Как формируется система ограничений при обосновании организации и норм труда?
10. Как определяются критерии оптимальности организации и норм труда?
11. Как рассчитывается коэффициент выполнения норм?

Тема 5. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени

Вопросы:

1. Обобщенная характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
2. Содержание производственного процесса.
3. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда.
4. Цели применения фотографии рабочего времени и хронометража в нормировании труда.
5. Хронометраж: его суть и порядок проведения.
6. Оценка темпа работы при проведении хронометража.
7. Выбор экономически оптимального количества замеров при хронометраже.
8. Фотография рабочего времени.
9. Анализ структуры рабочего времени методом моментных наблюдений.
10. Показатели уровня нормирования труда на предприятии.

Контрольные вопросы:

1. Почему нормы длительности и трудоемкости операций надо определять после оптимизации норм обслуживания и численности?
2. Как учитываются нормированные перерывы в работе оборудования при расчете норм длительности операций?
3. Какие методы могут использоваться при обосновании численности персонала предприятия? Какой из них обеспечивает наибольшую точность расчетов?
4. Как влияет схема взаимодействия элементов производства на расчет норм обслуживания и численности?
5. Как рассчитать нормы численности и обслуживания при взаимодействии по схеме «без ожидания»?
6. Укажите области применения хронометража и ФРВ.
7. В чем сущность оптимизации количества замеров при хронометраже?
8. Как определяется устойчивость хроноряда?
9. В чем сущность оценки темпа работы при хронометраже?
10. Укажите области применения индивидуальной и групповой ФРВ.
11. Где применяется самофотография?
12. Как составляется баланс рабочего времени при ФРВ?
13. В чем преимущества метода моментных наблюдений?
14. В чем сущность обоснования количества наблюдений при различных методах проведения ФРВ?
15. Как рассчитать количество действующих станков, необходимых для выполнения производственной программы?
16. Какие характеристики устанавливаются с помощью графиков многостаночного обслуживания?
17. Когда необходимо применение теории массового обслуживания для расчета норм численности?

18. В каких случаях необходимо применение имитации процесса обслуживания оборудования на компьютере?
19. Как определить длительность имитации процесса обслуживания оборудования на компьютере?
20. Как определить рост продуктивности труда при переходе от индивидуального обслуживания станков к коллективному?

Темы докладов и рефератов:

1. Критерии оптимальности и ограничения в задачах оптимизации приемов труда.
2. Структура задач оптимизации норм обслуживания и численности.

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте таблицу «Нормативные коэффициенты устойчивости хроноряда».
2. Схематично представить формирование нормативов времени.
3. Таблично представить пример наблюдательного листа фотографии с использованием метода моментных наблюдений. Уметь пояснить.
4. Как формируются профессионально-квалификационные группы на основе видов разделения труда?
5. В чем сущность границ разделения труда? Объясните принцип их установления.

Тема 6. Производительность и эффективность труда

Семинар-конференция

Вопросы

1. Сущность производительности труда.
2. Показатели измерения производительности.
3. Методы определения выработки
4. Виды выработки с учетом изменения рабочего времени
5. Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда.
6. Основные задачи и содержание управленческого труда.
7. Особенности управленческого труда.
8. Категории персонала управления.
9. Основные требования к организации управленческого труда.
10. Направления совершенствования организации управленческого труда.
11. Источники оценки работы руководителей и специалистов.
12. Сущность и показатели эффективности труда.

Темы докладов и рефератов:

1. Компоненты деятельности человека.
2. Структура ресурсов экономических систем.
3. Продуктивность и рентабельность труда.
4. Теорема о рентабельности компонент труда и ее следствия.
5. Творчество – основной источник прибыли в экономике 21 века.

6. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.

Задания для самостоятельной работы:

1. Составить схему разделения труда и формирования профессионально-квалификационных групп на предприятии.
2. Схематично представить структуру основных характеристик трудового потенциала.
3. Таблично представить источники и виды доходов в рыночной экономике.
4. Таблично представить основные виды доходов от реализации трудового потенциала.
5. Основные аспекты понятия «эффективность».
6. Аспекты понятия «рабочее место».
7. Таблично представить классификацию: технологических и трудовых процессов.
8. Таблично представить структуру трудового приема.
9. Схематично представить классификацию затрат рабочего времени по отношению к предмету труда.
10. Схематично представить структуру норм затрат и результатов труда.
11. Схематично представить классификацию норм труда по содержанию.

Тема 7. Трудоемкость продукции

Вопросы:

1. Классификация показателей трудоемкости.
2. Анализ резервов роста производительности труда.

Тема 8. Распределение доходов и оплата труда

Вопросы:

1. Принципы формирования доходов в рыночной экономике.
2. Статистический анализ распределения личных доходов.
3. Экономическое содержание понятий зарплата, цена труда, стоимость рабочей силы.
4. Основы организации и регулирования оплаты труда в России.
5. Структура дохода сотрудников предприятия.
6. Роль тарифно – квалификационных справочников в тарифной системе.
7. Функции тарифных сеток и тарифных ставок.
8. Система доплат и надбавок.
9. Формы и системы з/п, применяемые на предприятиях отраслей экономики.
10. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда.
11. Виды и основные элементы премиальных систем.
12. Оплата труда при контрактной системе найма.
13. Модели формирования доходов социальных групп предприятия.

14. Модели мотивации эффективной работы предприятия и его подразделений.

Темы докладов и рефератов:

1. Социальные группы предприятия по источникам и видам доходов.
2. Взаимосвязи рыночных и организационных факторов установления ставок оплаты труда на предприятии.
3. Возможности оптимизации распределения дохода предприятия.

Контрольные вопросы:

1. В чем сущность распределения по труду?
2. В каких случаях объективно возможно распределение по затратам труда и по результатам труда?
3. В чем сущность распределения по предельной продуктивности труда?
4. Какова зависимость личного дохода от соотношения спроса и предложения на рынке труда?
5. От чего зависит соотношение доходов от труда, от собственности, от социальных трансфертов?
6. Почему распределение доходов населения можно аппроксимировать логарифмически нормальным законом?
7. Каковы особенности распределения личных доходов в России 1990-х гг.?
8. Чем определяется структура тарифных коэффициентов?
9. В чем отличие доплат от надбавок?
10. Чем определяется форма оплаты труда?
11. Чем определяется система оплаты труда?
12. Чем обусловлен выбор системы оплаты труда?
13. Как мотивировать творческую активность сотрудников предприятия?
14. Как определяется нормативный фонд оплаты труда?
15. Как распределить фонд поощрения предприятия между подразделениями?
16. Назовите причины, по которым заработок рабочего может быть больше заработка инженера.
17. Чем торгуют на рынке труда: трудом, рабочей силой, услугами труда, правами пользования трудовым потенциалом?
18. Как обосновать состав социальных групп предприятия по источникам и видам доходов?
19. Почему возможна асимметрия информации в системе распределения доходов предприятия?
20. Сформулируйте задачу оптимизации структуры добавленной ценности предприятия.
21. В чем различие между управляющей средой и субъектом управления?

Задания для самостоятельной работы:

1. Схематично представить структуру дохода сотрудника предприятия.

2. Таблично представить социальные группы предприятия по источникам и видам доходов.
3. Составить схему: «Права собственности и пользования в системе формирования доходов работающих по найму и предпринимателей».
4. Схематично представить взаимосвязи доходов собственников трудового потенциала, предпринимательских способностей и рабочих мест.
5. Схематично представить взаимосвязи предприятия и управляющей среды.
6. Схематично представить взаимосвязи социальных групп предприятия, рынков, государства и общественных организаций в рыночной экономике.
7. Представить схему управления эффективностью работы производственного подразделения.

Тема 9. Планирование и аудит в трудовой сфере

Вопросы:

1. Планирование трудовых показателей.
2. Планирование социального развития предприятия.
3. Назначение аудита в трудовой сфере.
4. Направления и этапы аудита.
5. Инфраструктура аудита в трудовой сфере.

Тема 10. Регулирование социально – трудовых отношений и развитие социального партнерства

Семинар-конференция

Вопросы:

1. Сущность соц. – трудовых отношений при развитии рынка труда.
2. Показатели и критерии оценки соц. – трудовых отношений.
3. Регулирование соц. – трудовых отношений при развитии рынка труда.
4. Основные принципы и система соц. партнерства.
5. Социально-трудовые отношения как источник конфликтов.
6. Сущность социально-трудового конфликта.
7. Причины социально-трудовых конфликтов.
8. Функции и последствия трудовых конфликтов.
9. Разрешение социально-трудовых конфликтов.

Темы докладов и рефератов:

1. Принципы и опыт организации социального партнерства.
2. Возможности согласования интересов социальных групп на предприятиях России.
3. Синергетический анализ моделей взаимодействия людей в производственных системах.
4. Профессиональная этика и эффективность морали.

5. Проблемы девиантного поведения на предприятиях.

Контрольные вопросы:

Что характеризуют социально-трудовые отношения?

Назовите субъекты социально-трудовых отношений.

Кто может быть работодателем?

В чем отличия патернализма от партнерства и субсидиарности?

Что может объединять людей в производственных системах?

Чем характеризуется отчуждение как форма отношения к труду?

Каковы последствия отчуждения для предприятия и общества?

Как преодолеть отчуждение?

В чем сущность обогащения труда?

Чем характеризуются отношения социального партнерства?

Расскажите об истории развития идей социального партнерства.

П.Сорокин об условиях устойчивости социальных систем.

В чем сущность эгалитарной политики заработной платы?

Каковы основные аспекты справедливости в социально-трудовых отношениях?

Как влияет экономическая идеология на рост преступности?

В чем проявляется экономическая эффективность доверия?

Раскройте основные предпосылки девиантного поведения.

Назовите основные направления профилактики девиантного поведения на предприятиях.

Задания для самостоятельной работы:

1. Схематично представить нравственность как социально-экономический ресурс.
2. Представить схему влияния морали на эффективность производства.
3. Общее и частное в профессиональной этике.
4. Таблично представить модели для анализа эффективности доверия.

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»
(5 семестр)

Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда»/ Ж.Т. Тощенко— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 423 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52645.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература:

2. Горшков А.В. Социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.В. Горшков— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 65 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8223.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Егорова Е.А. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.А. Егорова, О.А. Золотарева, О.В. Кучмаева— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 318 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11128.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/774.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.Г. Жулина— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/775.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ В.Б. Кузнецова, В.К. Воробьев— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Кучмаева О.В. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ О.В. Кучмаева, Е.А. Егорова— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11130.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Масленников П.В. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ П.В. Масленников, Н.Ю. Латков— Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2006.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14403.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Переселкова З.Ю. Социология труда и занятости [Электронный ресурс]: практикум/ З.Ю. Переселкова— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 103 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69949.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс]: учебник/ Ж.Т. Тощенко— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 423 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16443.html>.— ЭБС «IPRbooks»
11. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христюбова, В.Д. Мостова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8598.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Рекомендуемые периодические издания:

Вестник Адыгейского государственного университета
 Вестник Астраханского государственного технического университета
 Вестник Волгоградского государственного университета
 Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова
 Вопросы экономики
 Журнал институциональных исследований
 Известия Иркутской государственной экономической академии
 Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена
 Известия Томского политехнического университета
 Известия Тульского государственного университета
 Научные ведомости Белгородского государственного университета
 Общество. Среда. Развитие
 Проблемы современной экономики
 Российский экономический журнал
 Сборник научных трудов Института бизнеса и права
 Современная экономика
 Экономика: вчера, сегодня, завтра
 Экономика, предпринимательство и право
 Экономика и управление
 Экономика России: XXI век
 Экономическая наука современной России
 Экономический журнал

Тема 1. Теоретические основы формирования экономических и эффективных систем управления персоналом

Вопросы:

1. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом.
2. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом.
3. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом.

Контрольные вопросы:

1. Сущность и назначение системы управления персоналом.
2. Формирование функций системы управления персоналом.
3. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда.
4. Методы построения эффективных систем управления персоналом.
5. Методические подходы к оценке эффективности системы управления персоналом предприятия.

Задания для самостоятельной работы:

1. Схематично представить дерево целей системы управления персоналом организации. Пояснить.
 2. Элементы организационно-экономического механизма управления персоналом.
 3. Виды стратегий управления персоналом.
-

Тема 2. Экономический механизм управления персоналом

Вопросы:

1. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации.
2. Система экономических показателей, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях.
3. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.

Тема 3. Экономическая оценка трудового потенциала организации

Вопросы:

1. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.
2. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал».
3. Современная концепция «человеческого капитала».

4. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.

Тема 4. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала

Вопросы:

1. Функционально-стоимостной метод – метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала.
2. Сущность и принципы метода в единстве функционального и стоимостного подходов.
3. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций.

Тема 5. Управление расходами на персонал

Вопросы:

1. Сущность и классификация расходов на персонал.
2. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал.
3. Планирование расходов на персонал.
4. Бюджетирование расходов на персонал.
5. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал.

Тема 6. Аудит и контроллинг персонала

Вопросы:

1. Аудит персонала.
2. **Контроллинг персонала: сущность, задачи, функции, виды и основные этапы.**
3. Содержательная структура контроллинга персонала.
4. Основные этапы формирования модели кадрового контроллинга в организации

Тема 7. Управление кадровыми рисками

Вопросы:

1. Человеческий фактор как источник риска.

2. Способы и процедура выявления кадровых рисков.
3. Система управления кадровыми рисками.
4. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.

Тема 8. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом

Вопросы:

1. Социальная и организационная эффективность управления персоналом предприятия
2. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.
3. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»

(4 семестр)

Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда»/ Ж.Т. Тощенко— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 423 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52645.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература:

2. Горшков А.В. Социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.В. Горшков— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 65 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8223.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Егорова Е.А. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.А. Егорова, О.А. Золотарева, О.В. Кучмаева— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 318 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11128.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова— Электрон. текстовые данные.— М.: Экзамен, 2009.— 151 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/774.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.Г. Жулина— Электрон. текстовые данные.— М.: Эксмо, 2010.— 155 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/775.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ В.Б. Кузнецова, В.К. Воробьев— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Кучмаева О.В. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ О.В. Кучмаева, Е.А. Егорова— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11130.html>.— ЭБС «IPRbooks»
8. Масленников П.В. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ П.В. Масленников, Н.Ю. Латков— Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2006.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14403.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Переселкова З.Ю. Социология труда и занятости [Электронный ресурс]: практикум/ З.Ю. Переселкова— Электрон. текстовые данные.— Оренбург:

- Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 103 с.—
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69949.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс]: учебник/ Ж.Т. Тощенко— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 423 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16443.html>.— ЭБС «IPRbooks»
11. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8598.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Практическое занятие 1,2

Тема 5. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени

Задание 1

Определите:

1. Динамику изменения численности работников.
2. Структуру персонала.
3. Отклонения за 3-х летний период.

Таблица 1

Изменение численности работников в АО «Сигма» за 2013 – 2015 гг.

Показатели	2013	2014	2015	Изменение в 2015 г. к 2013г.	
				чел.	%
Среднесписочная численность работников, чел. В том числе:	349	306	273		
промышленно-производственный персонал, из нег					
рабочих	320	283	259		
служащих (руководителей, специалистов, служащих) в том числе:	246	217	196		
руководители	74	66	63		
служащие	43	39	43		
специалисты	3	2	1		
	28	25	19		

Задание 2

Определите на основании данных, приведенных в таблице 2:

1. Отклонения за 3-х летний период.
2. Коэффициенты движения кадрового состава.

Таблица 2

Расчет показателей текучести кадров на АО «Вульф» за период 2013-2015 гг.

Показатели	2013	2014	2015	Отклонение (+,-) в 2015 году	
				от уровня 2013г.	от уровня 2014г.
Среднесписочное число работников, чел.	349	306	273		
Число принятых работников, чел.	53	49	56		
Число выбывших работников, чел.	73	93	89		
Число работников, уволенных по неуважительным причинам, чел	61	82	65		
Число работников, проработавших весь отчетный период, чел.	220	160	125		
Коэффициент оборота по приему					
Коэффициент оборота по выбытию					
Коэффициент текучести кадров					
Коэффициент замещения					
Коэффициент постоянства кадров					

Практическое занятие 3,4

Тема 6. Производительность и эффективность труда

Задание 1

Провести анализ производительности труда на основании исходных данных, приведенных в таблице 1:

1. Дать оценку выполнения плана по производительности.
2. Определить резервы роста производительности.

Сделать выводы.

Таблица 1

Исходные данные для анализа производительности труда

Показатели	План	Факт	Отклонение
Объем производства продукции, т,р.	45000	48000	
Среднесписочная численность:			
- производственного персонала	150	152	
- рабочих	120		
Удельный вес рабочих в общей численности ПП (Уд), %	80	82	
Отработано дней одним рабочим за год	220	212	
Средняя продолжительность рабочего времени	7,95	7,8	
Общее кол-во отработанного времени:			
-всеми рабочими за год, чел-час	25185600	25837500	
- в том числе одним рабочим, чел-час	209880	206700	
Среднегодовая выработка рабочего, т,р,			
-одного рабочего	300	315	
-одного работающего	375	384	
Среднедневная выработка рабочего	1,7045	1,8113	
Среднечасовая выработка рабочего	0,2144	0,2322	

Задание 2

На основании данных, приведенных в таблице 2, выявить факторы и определить размер их влияния на производительность труда.

Сделать выводы о том, какие факторы положительно повлияли на увеличение среднегодовой выработки, а какие негативно.

Таблица 2

Исходные данные для анализа производительности труда

Показатели	План	Факт	Отклонение
Объем производства продукции, т,р.	45000	48000	
Среднесписочная численность:			
- производственного персонала	150	152	
- рабочих	120		
Удельный вес рабочих в общей численности ПП (Уд), %	80	82	
Отработано дней одним рабочим за год	220	212	
Средняя продолжительность рабочего времени	7,95	7,8	
Общее кол-во отработанного времени:			
-всеми рабочими за год, чел.-час.	25185600	25837500	
- в том числе одним рабочим, чел.-час.	209880	206700	
Среднегодовая выработка рабочего, т,р,			

-одного рабочего	300	315	
-одного работающего	375	384	
Среднедневная выработка рабочего	1,7045	1,8113	
Среднечасовая выработка рабочего	0,2144	0,2322	

Задание 3

Определите недостающие данные в таблице:

Показатели	Ед. изм.	Варианты										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Темп прироста трудоемкости	%	-20				-15						10
Темп прироста выработки	%		20				-25					
Трудоемкость изделия в о.п.*t1	мин			15			5				4	
Трудоемкость изделия в б.п. t0	мин	15						4				
Темп роста трудоемкости Тр t	%			80							90	
Темп роста выработки	%				115				95			
Выработка часовая в о.п. Вч 1	шт		10						18	12		
Выработка часовая в б.п. Вч 0	шт				10	6						20

Задание 4

Определите показатели динамики производительности труда по каждому цеху и по предприятию в целом.

Цех	Базовый		Отчетный	
	Q	T	Q	T
№1	10000	12000	12000	18000
№2	5000	11000	7800	16000

Практическое занятие 5,6

Тема 8. Распределение доходов и оплата труда

Задание 1

1. Самостоятельно изучить и представить характеристику:
 - бестарифной модели оплаты труда ВСОТРК
 - универсальной рыночной системы оценки и оплаты труда РОСТ
 - системы должностных окладов
 - контрактной система оплаты труда.
2. Провести статистический анализ изменения размера средней заработной платы за последний пятилетний период в разрезе страны, региона и отрасли (2- 3 отрасли на выбор), используя официальные статистические данные.

Задание 2

Определить месячную заработную плату рабочего по индивидуальному подряду, подрядно-премиальной и подрядно-прогрессивной системам оплаты труда и дать их сравнительную оценку, если известны следующие данные:

- норма времени - 0,7 часа на 1 деталь, почасовая ТС=1,55 ден.ед.;
- объем производства за месяц – 600 единиц продукции при плановом задании - 550 единиц. После первого предъявления продукции отделом контроля качества принят 580 единиц продукции;
- премирование рабочих за сдачу продукции после первого предъявления проводится по специальной шкале:

Сдача продукции контролеру внутреннего технического контроля после первого предъявления, % от объема изготовленной продукции	100	95- 100	90-95	85-90
Размер премии, % от сдельного заработка	30	25	15	10

Задание 3

Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 1,320 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,2. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.

Задание 4

Дневная заработная плата – 120 ден. ед. Продолжительность рабочего дня – 8 часов. Определите, как изменится цена 1 часа труда, если: рабочий день увеличится до 10 часов, а повременная заработная плата – до 130 ден. ед. за день; интенсивность труда возрастет на 10%, а заработная плата – на 5%. Что такое «цена часа труда»?

Задание 5

Рабочему установлена норма выработки 3 изделия/час. Отработав за месяц 170 часов, он изготовил 650 изделий. Тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы, равна 7,2 руб.

Сдельная расценка за изготавливаемые изделия увеличивается при перевыполнении норм выработки в пределах 10% - на 15%, при перевыполнении в пределах от 10,1% до 20% - на 40% и при перевыполнении более чем на 20,0% - на 60%.

Определить заработок рабочего за месяц и охарактеризовать применяемую систему оплаты труда.

Практическое занятие 7,8

Тема 9. Планирование и аудит в трудовой сфере

Задание 1

Рассчитать плановые расходы на заработную плату, если фактическая численность работников составила 400 чел.; фонд оплаты труда фактически за прошлый год составил 30 000 тыс. руб. В прогнозном периоде численность работников сократится на 3 %, рост средней заработной платы работника планируется на 10%.

Задание 2

Методические рекомендации к подготовке и проведению ролевой игры «Коллектив»

Цель игры - определить связи между видами предприятия и характером работ, выполняемых сотрудниками предприятия, их профессиями, оценить эффективность кадровой политики на предприятиях.

Ход игры:

1. Обучающиеся объединяются в малые группы 5-6 человек.
2. Перед каждой группой стоит задача – изучить особенности кадровой политики выбранного предприятия, определить набор необходимых показателей, сделать выводы по недостаткам и предложить рекомендации по их устранению (материалы прилагаются).
3. В соответствии с профилем предприятия, в малой группе распределяются должности и профессии, необходимые, по мнению студентов для деятельности данного предприятия. Для каждой должности готовится должностная инструкция, в которой перечисляется, какие виды работ обязан выполнять работник, что он должен уметь делать. Должностные инструкции обсуждаются коллективом предприятия и выносятся на рассмотрение всей учебной группы и преподавателя.
4. Определяется недостающая в коллективе вакантная должность персонала, для которой будет вестись подбор, строится профессиональная модель необходимого работника
6. Результаты работы представляются в группе.

7. Подводятся итоги игры и оценивается работа малых групп.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ
по дисциплине «Экономика и социология труда»
(4 семестр)

1. Тестовые задания:

Вопрос 1. Какие аспекты отражает понятие "труд"?

1. всякое умственное и физические усилие;
2. проделанная работа;
3. процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага;
4. деятельность под влиянием необходимости;
5. тягостные усилия.

Вопрос 2. В чем сущность творчества?

1. самовыражение;
2. создание любых произведений искусства;
3. "нечто среднее между богом и смертным";
4. один из видов труда, создающий новые идеи, образы, представления, деятельность по духовному совершенствованию человека.
5. вдохновение

Вопрос 3. Дайте краткое определение понятию "метатеория".

1. система аксиом;
2. исследование;
3. область знания;
4. наука о науке;
5. принципы доказательств.

Вопрос 4. В чем сущность понятия "метаэкономика"?

1. основные понятия и идеи экономических наук;
2. метатеория экономических наук;
3. экологические аспекты;
4. этические вопросы экономики;
5. правовой раздел экономики.

Вопрос 5. Главная цель проектирования трудовых процессов.

1. обеспечение ресурсами;
2. обеспечение инструментом;
3. выбор наилучших способов выполнения работ;
4. проектирование рабочих мест;
5. распределение объемов работ.

Вопрос 6. В чем сущность понятия "человеческий капитал"?

1. прирост доходов;
2. совокупность качеств человека (здоровье, образование, профессионализм), влияющих на результаты его деятельности и доходы;
3. затраты на обучение;
4. использование полученной квалификации;
5. производительность труда

Вопрос 7. Дайте краткое определение понятия " условия труда ".

1. безопасность деятельности;

2. социальные и экономические условия;
3. факторы производства;
4. окружающая среда;
5. параметры производственной среды (шум, температура воздуха, запыленность, вибрация и т.д.), режим труда и отдыха, психологическая и социальная атмосфера.

Вопрос 8. Главные цели нормирования труда.

1. определение численности персонала;
2. выбор способов работ;
3. распределение объемов работ;
4. установление объективно необходимых затрат и результатов труда по элементам производственного процесса;
5. обеспечение материалами.

Вопрос 9. Какую цель решает отбор, обучение и аттестация кадров?

1. выравнивание динамики персонала;
2. интенсификация труда;
3. повышение качества персонала;
4. улучшение условий труда;
5. совершенствование хозяйственных систем.

Вопрос 10. Дайте краткое определение понятия " мотивация ".

1. процесс побуждения человека к плодотворной деятельности исходя из его потребностей и целей предприятия;
2. меры интенсификации труда;
3. повышение профессионального уровня;
4. стимулирование труда;
5. административное воздействие.

Вопрос 11. Какую цель ставит маркетинг персонала?

1. совершенствование системы обучения персонала;
2. действие предприятия по обеспечению человеческими ресурсами, политика предприятия; на рынке труда;
3. реализацию социальной защиты;
4. организацию трудоустройства;
5. обеспечение занятости.

Вопрос 12. Что изучает физиология труда?

1. характеристики человека в труде;
2. результаты профессионального отбора;
3. воздействие трудовых процессов на физиологию человека;
4. интенсивность трудовой деятельности;
5. системы мотивации.

Вопрос 13. Раскройте содержание понятия " эргономика ".

1. научная основа проектирования человеко-машинных систем;
2. теория проектирования;
3. общая теория систем;
4. наука о безопасности труда;

5. физиологические характеристики.

Вопрос 14. Что исследует социология труда?

1. социальные аспекты производства;
2. влияние трудовых процессов на человека;
3. взаимоотношение людей и социальных групп в производственных коллективах;
4. психологические характеристики;
5. физиологию труда

Вопрос 15. Какие проблемы охватывает экономика труда?

1. проектирование рабочих мест;
2. подготовка кадров;
3. мотивация труда;
4. оптимизация взаимодействия работников;
5. производительность труда, человеческого капитала, трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, доходов, зарплаты, планирования численности.

Вопрос 16. Сформулируйте понятие "качество жизни".

1. условия человеческого существования (материальные блага, безопасность, возможность получения образования и развития способностей, состояние природной среды, свобода мнений, и влияние на политические решения);
2. качество продуктов питания;
3. обеспеченность экологически чистым жильем
4. материальное обеспечение;
5. моральное и физическое благополучие.

Вопрос 17. Что Вы вкладываете в понятие "качество трудовой жизни"?

1. организация и оплата труда;
2. взаимоотношения в коллективе;
3. условия осуществления трудовой деятельности человека;
4. параметры производственной среды;
5. обеспеченность сырьем и материалами.

Вопрос 18. Основные цели деятельности человека:

1. материальные блага, власть и слава, знания, творчество и духовное совершенствование;
2. богатство;
3. физическое совершенство;
4. преуспевание;
5. карьера.

Вопрос 19. Какое место занимала Россия в мире по индексу развития человеческого потенциала (ИРЧП) в 1994 году?

1. второе;
2. пятое;
3. шестидесятое;
4. сто девятнадцатое;
5. сотое.

Вопрос 20. Что является эталоном для определения качества жизни?

1. достаток;
2. субъективное благополучие;
3. карьера;
4. самодостаточность;
5. богатство

Вопрос 21. Чем определяется эволюция представлений о показателях качества жизни?

1. индексом душевого ВВП;
2. экологическими и социальными последствиями экономической роста;
3. валовым внутренним продуктом;
4. показателями среднедушевого дохода;
5. продолжительностью жизни.

Вопрос 22. Какие аспекты качества жизни рассчитываются в индексе развития человеческого потенциала (ИРЧП)?

1. среднедушевой доход ;
2. индекс ожидаемой продолжительности жизни, индекс уровня образования, реальный душевой ВВП;
3. характеристика здравоохранения
4. состоянии природной среды
5. социальные отношения

Вопрос 23. С какого времени понятие " качество жизни " стало применяться в научной литературе?

1. с начала XX в.;
2. с середины XIX в.;
3. с 30-х гг. XX в.;
4. с 70-х гг. XX в.;
5. со второй половины XX в.

Вопрос 24. В каком году на конференции ООН по окружающей среде была принята концепция "устойчивого развития", согласно которой удовлетворение потребностей нынешних поколений не должно осуществляться за счет будущих поколений?

1. 1936 г.;
2. 1985 г. ;
3. 1992 г.;
4. 1991 г.;
5. 1997 г.

Вопрос 25. Назовите душевой ВВП в России за 1994 год (в долларах).

1. 5448;
2. 1044,5;
3. 100;
4. 5100;
5. 400.

Вопрос 26. Чем обусловлена иерархия интеллектуальных и духовных потребностей?

1. требованием полноты;
2. потребностью в свободе;
3. функционированием физиологических систем человека;
4. потребностью в духовном совершенствовании;
5. стремлением к получению образования.

Вопрос 27. Как современная биология и психология рассматривают духовные и социальные потребности?

1. как приспособление к среде;
2. как выживание;
3. как самореализацию;
4. как необходимость;
5. как результат эволюции.

Вопрос 28. Сколько уровней удовлетворения потребностей можно выделить?

1. пять;
2. три;
3. четыре;
4. один;
5. два.

Вопрос 29. Какие основные уровни удовлетворения потребностей существования следует выделить?

1. максимальный;
2. удовлетворительный;
3. достаточный;
4. минимальный, нормальный, уровень роскоши;
5. базовый.

Вопрос 30. Что обеспечивает минимальный уровень удовлетворения потребностей существования?

1. активную жизнь;
2. выживание человека;
3. пассивное состояние;
4. удовлетворительный уровень жизни;
5. творческое состояние.

Вопрос 31. Что обеспечивает нормальный (базовый) уровень удовлетворения потребностей существования?

1. процветающую жизнь;
2. активную жизнь;
3. возможность появления значимых интеллектуальных и духовных потребностей;
4. творчество;
5. выживание человека.

Вопрос 32. Каковы последствия удовлетворения потребностей существования на уровне роскоши?

1. пресыщение;

2. достаток;
3. богатство;
4. излишества;
5. демонстрация высокого общественного положения.

Вопрос 33. Как Учителя человечества (великие философы и религиозные деятели) призывали относиться к физиологическим потребностям?

1. удовлетворять потребности;
2. ограничивать потребности;
3. пресыщаться;
4. жить в роскоши;
5. больше потреблять.

Вопрос 34. Чему соответствуют базовые уровни удовлетворения потребностей?

1. выживанию;
2. процветанию;
3. нормальному уровню удовлетворения потребностей;
4. активной жизни;
5. достатку.

Вопрос 35. Сколько групп потребностей достижения целей жизни можно выделить?

1. четыре;
2. пять;
3. одну;
4. шесть;
5. три.

Вопрос 36. Как именуются основные группы формирования потребностей достижения целей жизни?

1. карьеризм;
2. преуспевание;
3. физиологические потребности;
4. материальные блага, власть и слава, знание и творчество, духовное совершенство;
5. властолюбие.

Вопрос 37. Какие потребности можно считать безграничными?

1. стремление к накопительству;
2. физиологические потребности;
3. власть и слава;
4. духовные потребности, стремление к знаниям, развитию применению способностей;
5. материальные потребности.

Вопрос 38. Какие авторы отмечают конфликт между фактически неограниченными человеческими потребностями в товарах, услугах и ограниченными ресурсами для их удовлетворения?

1. Самуэльсон, А. Маршалл;

2. П. Сорокин;
3. Фишер, Дорнбуш, Шмалсензи;
4. Липпенс, Г. Веблен;
5. Шопенгауэр.

Вопрос 39. Сколько элементов производительности человека выделял А. Маршалл?

1. шесть;
2. пять;
3. два;
4. три;
5. четыре.

Вопрос 40. Как называл А. Маршалл три элемента производительности человеческого труда?

1. тело, разум, душа;
2. сила, ловкость, разум;
3. квалификация, воля, ловкость;
4. образование, здоровье, смекалка;
5. природные способности, мобильность, профессионализм.

Вопрос 41. Какие понятия используются для определения возможностей участия человека в экономических процессах?

1. способность к труду;
2. физические данные;
3. рабочая сила и человеческий капитал;
4. интеллект;
5. состояние здоровья.

Вопрос 42. Что принято понимать под рабочей силой?

1. природные способности;
2. профессионализм;
3. физическое здоровье;
4. профессиональную подготовку;
5. способность человека к труду.

Вопрос 43. Что содержится в понятии "человеческий капитал"?

1. физические данные;
2. интеллект;
3. совокупность качеств, определяющих производительность, могущих стать источником доходов;
4. образование;
5. здоровье.

Вопрос 44. Какие качества в совокупности составляют человеческий капитал?

1. способность человека к труду;
2. физические и интеллектуальные данные;
3. образование и физическая сила;
4. нравственная сила;

5. здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.

Вопрос 45. Как Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет здоровье?

1. состояние полного физического и социального благополучия;
2. физическая сила и ловкость;
3. морально-этическое благополучие;
4. реальный оптимизм;
5. жизнерадостность.

Вопрос 46. Кто из мыслителей первым рассмотрел взаимосвязь этических и экономических проблем?

1. Платон;
2. Ксенофонт;
3. Аристотель;
4. Монкретъен;
5. Смит.

Вопрос 47. Какими требованиями определяется экономическое значение протестантской этики?

1. обязательностью;
2. единством слова и дела;
3. исполнительностью;
4. аккуратностью;
5. честностью, выполнением договоров и обещаний, трудолюбием и предприимчивостью, скромностью в потребностях, бережливостью и аккуратностью.

Вопрос 48. На что ориентирована трудовая этика в России?

1. на исполнительность;
2. на коллективизм;
3. на трудолюбие;
4. на индивидуализм;
5. на благотворительность.

Вопрос 49. Что Л.Н. Гумилев назвал пассионарностью?

1. движение вперед;
2. творческий потенциал;
3. стремление к новому, к изменению привычного;
4. реализация способностей;
5. уровень активности.

Вопрос 50. Сколько основных признаков могут характеризовать каждый экономический субъект?

1. два
2. три
3. четыре
4. пять
5. шесть

Вопрос 51. Какие авторы в разное время пытались найти фактор, характеризующий активность человека?

1. К. Маркс, Ф. Кене;
2. А. Маршалл;
3. Л. Толстой, П. Гумилев, Х. Лейбенстайн;
4. А. Смит;
5. Фридмен.

Вопрос 52. Кто является автором афоризма “Время – деньги”?

1. У.Петти;
2. Л. Эрхард;
3. П. Сорокин;
4. Б. Франклин;
5. П. Буагильбер.

Вопрос 53. Назовите основные принципы японской организации труда.

1. пунктуальность, обязательность, дисциплина, опрятность, чистота;
2. порядок, аккуратность, организованность;
3. законопослушание, организованность, воспитанность;
4. обязательность, порядок, инициативность;
5. упорядоченность, опрятность, чистота, дисциплина, чистоплотность.

Вопрос 54. Как оценивал значение затрат на образование А. Маршалл?

1. вложения в будущее;
2. перспективное дело;
3. лучшее помещение капитала;
4. благородное дело;
5. стимул прогресса.

Вопрос 55. Чем определяются ресурсы рабочего времени?

1. интенсивностью труда;
2. численностью работников и временем работы;
3. границей трудоспособного возраста;
4. численностью активного населения;
5. сверхурочным временем работы;

Вопрос 56. Что является основой потенциала человека?

1. образование;
2. физическое здоровье;
3. нравственное развитие ;
4. качества, заложенные природой;
5. духовность.

Вопрос 57. Какие системы определяют развитие природных данных человека и их реализацию?

1. жилищные условия;
2. семья, коллектив, общество;
3. духовное развитие;
4. индивидуализм;
5. ресурсы организма.

Вопрос 58. Какова формула У.Петти, характеризующая основу представлений о причинах богатства до середины XX века?

1. численность населения - причина богатства;
2. природные условия- основа процветания;
3. труд - отец богатства, земля - его мать;
4. емкость рынков сбыта - фактор процветания.

Вопрос 59. Какими ресурсами определяется потенциал страны, как основа благосостояния его жителей?

1. природными;
2. богатством недр;
3. энергетическими;
4. демографическими;
5. человеческими, производственными, финансовыми, информационными, духовными.

Вопрос 60. От чего зависит использование потенциала страны?

1. от человеческого фактора;
2. от результатов научно-технического прогресса;
3. от общественных отношений, государственного устройства и систем управления предприятиями;
4. от высоких технологий;
5. от трудового потенциала

Вопрос 61. Сколько видов экономических ресурсов принято выделять?

1. пять;
2. восемь;
3. шесть;
4. три;
5. четыре.

Вопрос 62. Какие виды экономических ресурсов определяет наука?

1. основные и оборотные средства;
2. земля, труд, капитал, предпринимательские способности;
3. финансовые средства;
4. сырьевые ресурсы;
5. природные ресурсы.

Вопрос 63. Что является одним из важных источников "чистого продукта"?

1. труд;
2. капитал;
3. предприимчивость;
4. земля;
5. сырье.

Вопрос 64. Какие доходы получают собственники экономических ресурсов при их использовании?

1. дивиденды;
2. зарплату;

3. предпринимательский процент;
4. гонорар;
5. ренту, зарплату, процент, прибыль;

Вопрос 65. Сколько компонентов можно выделить в любом виде деятельности человека?

1. пять;
2. четыре;
3. три;
4. две;
5. шесть.

Вопрос 66. Как характеризуется труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции или схеме, когда исполнитель работы не вносит в него никаких элементов новизны, собственного творчества?

1. монотонный труд;
2. подневольный труд;
3. принудительный труд;
4. однообразный труд;
5. регламентированный или α труд

Вопрос 67. Как характеризуется труд, направленный на создание новых духовных или материальных благ, а также новых методов производства?

1. изобретательский труд;
2. новационный, творческий или β труд;
3. умственный труд;
4. авторский труд;
5. индивидуальный труд.

Вопрос 68. Что является основной проблемой экономической теории и хозяйственной практики?

1. экономичность;
2. качество;
3. внедрение новшеств;
4. анализ соотношения затрат и результатов;
5. прибыльность.

Вопрос 69. Что называется эффективностью?

1. конечный результат;
2. соотношение затрат и результатов;
3. продуктивность;
4. прибыльность;
5. производительность капитала.

Вопрос 5. Как выражаются результаты экономической деятельности?

1. фактическим расходом ресурсов;
2. прибылью и издержками;
3. эффективностью труда;
4. объемами продукции и прибыли;
5. рентабельностью затрат.

Вопрос 70. Сколько показателей используется при анализе производственных систем?

1. пять;
2. четыре;
3. шесть;
4. два;
5. восемь.

Вопрос 71. Что означает показатель "действенность"?

1. соотношение между прибылью и издержками;
2. эффективность;
3. прибыльность;
4. экономичность;
5. степень достижения целей системы.

Вопрос 72. Что означает показатель "экономичность" при анализе производственных систем?

1. соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов;
2. соотношение между прибылью и издержками;
3. отношение к суммарным затратам;
4. прибыльность;
5. продуктивность и рентабельность.

Вопрос 73. Что означает показатель "качество" при анализе производственных систем?

1. степень достижения целей производства;
2. характеристика продукции;
3. конечный результат;
4. соответствие продукции стандартам и требованиям потребителей;
5. потребительские свойства.

Вопрос 74. Что означает показатель "прибыльность" при анализе производственных систем?

1. рентабельность труда;
2. эффективность инвестиций;
3. соотношение между прибылью и издержками;
4. соответствие стандартам;
5. высокий результат.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ
по дисциплине «Экономика и социология труда»
(5 семестр)

Тестовые задания:

1. Управление персоналом – это...
сложное и многогранное искусство, которое включает в себя множество профессиональных подсистем и профессиональных навыков;
особый подход к управлению людьми в компании, нацеленный на достижение конкурентных преимуществ путем стратегического размещения квалифицированного и лояльного персонала, использующий целостный набор культуральных, структурных и кадровых техник;
ориентация на людей с акцентом на максимальное использование их таланта, повышение качества жизни;
все ответы верны.
2. Главная цель аудита персонала – это:
обеспечение организации кадрами, их эффективного использования, профессионального и социального развития;
совершенствование системы управления персоналом и на этой основе повышение эффективности использования кадрового потенциала и человеческого потенциала организации;
компенсация издержек работника в связи с вынужденным отсутствием возможности работать;
увязка в единое целое планов деятельности и ресурсов, требуемых для их осуществления.
3. К основным направлениям управления затратами на персонал относятся:
управление затратами на оплату труда;
управление затратами на обучение и развитие персонала;
управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя;
управление затратами на административные нужды.
4. «Система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы эффективности деятельности организации по управлению персоналом и регулированию социально трудовых отношений – это»:
аудит персонала и системы управления персоналом;
процесс управления производительностью труда;
анализ управления производительностью труда;
управление производительностью труда.
5. Что из нижеперечисленного не относится к оплате труда персонала:

базовая заработная плата;
доплаты, надбавки, предусмотренные законодательством РФ, а также выплачиваемые работодателем добровольно;
стимулирующие выплаты;
переобучение?.

6. Генеральная цель системы управления персоналом заключается в:
обеспечении организации кадрами, их эффективного использования, профессионального и социального развития;
совершенствовании системы управления персоналом и на этой основе повышении эффективности использования кадрового потенциала и человеческого потенциала организации;
компенсации издержек работника в связи с вынужденным отсутствием возможности работать;
увязке в единое целое планов деятельности и ресурсов, требуемых для их осуществления.

7. Бюджетирование затрат на персонал – это:
увязка в единое целое планов деятельности и ресурсов, требуемых для их осуществления;
процесс планирования и управления затратами на персонал при помощи системы показателей, определяющих вклад персонала и службы управления персоналом в достижение целей организации;
система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы эффективности деятельности организации по управлению персоналом и регулированию социально трудовых отношений;
система внутриорганизационного планирования и контроля в сфере работы с персоналом, которая позволяет достигать стратегические цели организации на основе планирования, разработки и реализации конкретных мероприятий по развитию управления персоналом.

8. К скрытым затратам на персонал относятся:
брак и низкое качество обслуживания;
расходы на администрирование процессов;
расходы, связанные с текучестью;
оплата неотработанного времени (опоздания, неофициальные отгулы, ожидание заданий);
ущерб собственности фирмы из-за низкой квалификации работника (поломка оборудования, аварии);
все ответы верны.

9. По фазам процесса воспроизводства персонала затраты на персонал включают следующие виды:
на формирование персонала; использование персонала; развитие персонала;

обязательные и дополнительные;
воспроизводственные и инвестиционные;
текущие и долговременные;
эффективные и неэффективные;
на планирование; проектирование; организацию производства и труда;
контроль; принятие управленческих решений; администрирование
управленческих процессов; информационное обеспечение;
приобретение рабочей силы; оплата труда и материальное вознаграждение;
подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
подготовка кадрового резерва; социальные программы; улучшение условий
труда.

10. По функциям управления затраты на персонал включают следующие виды:
на формирование персонала; использование персонала; развитие персонала;
обязательные и дополнительные;
воспроизводственные и инвестиционные;
текущие и долговременные;
эффективные и неэффективные;
на планирование; проектирование; организацию производства и труда;
контроль; принятие управленческих решений; администрирование
управленческих процессов; информационное обеспечение;
приобретение рабочей силы; оплата труда и материальное вознаграждение;
подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
подготовка кадрового резерва; социальные программы; улучшение условий
труда.

11. По отношению к процессам управления человеческим капиталом затраты на персонал включают следующие виды:
на формирование персонала; использование персонала; развитие персонала;
обязательные и дополнительные;
воспроизводственные и инвестиционные;
текущие и долговременные;
эффективные и неэффективные;
на планирование; проектирование; организацию производства и труда;
контроль; принятие управленческих решений; администрирование
управленческих процессов; информационное обеспечение;
приобретение рабочей силы; оплата труда и материальное вознаграждение;
подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
подготовка кадрового резерва; социальные программы; улучшение условий
труда.

12. По целевому назначению затраты на персонал включают следующие виды:
на формирование персонала; использование персонала; развитие персонала;
обязательные и дополнительные;

воспроизводственные и инвестиционные;
текущие и долговременные;
эффективные и неэффективные;
на планирование; проектирование; организацию производства и труда;
контроль; принятие управленческих решений; администрирование
управленческих процессов; информационное обеспечение;
приобретение рабочей силы; оплата труда и материальное вознаграждение;
подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
подготовка кадрового резерва; социальные программы; улучшение условий
труда.

13. По времени возмещения затраты на персонал включают следующие виды:
на формирование персонала; использование персонала; развитие персонала;
обязательные и дополнительные;
воспроизводственные и инвестиционные;
текущие и долговременные;
эффективные и неэффективные;
на планирование; проектирование; организацию производства и труда;
контроль; принятие управленческих решений; администрирование
управленческих процессов; информационное обеспечение;
приобретение рабочей силы; оплата труда и материальное вознаграждение;
подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
подготовка кадрового резерва; социальные программы; улучшение условий
труда.

14. К явным затратам на персонал не относятся:
зарплата;
брак и низкое качество обслуживания;
премии;
расходы на администрирование процессов;
начисления;
расходы, связанные с текучестью;
оплата обучения;
оплата неотработанного времени (опоздания, неофициальные отгулы, ожидание
заданий);
оплата больничных листов;
отпускные.

15. «Система внутриорганизационного планирования и контроля в сфере
работы с персоналом, которая позволяет достигать стратегические цели
организации на основе планирования, разработки и реализации конкретных
мероприятий по развитию управления персоналом – это...»:
прогнозирование персонала;
аудит персонала;

контроллинг персонала;
бюджетирование затрат на персонал.

16. Цель управления затратами на персонал заключается в:
обеспечении организации кадрами, их эффективного использования, профессионального и социального развития;
совершенствовании системы управления персоналом и на этой основе повышении эффективности использования кадрового потенциала и человеческого потенциала организации;
максимизации отдачи от финансовых вложений в формирование, использование и развитие персонала для обеспечения эффективности и конкурентоспособности предприятия;
компенсации издержек работника в связи с вынужденным отсутствием возможности работать;
увязке в единое целое планов деятельности и ресурсов, требуемых для их осуществления.

17. Что из нижеперечисленного относится к функциям управления персоналом:
прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда;
подготовка и движение персонала;
нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
оценка, координирование и контроль результатов деятельности;
все ответы верны?.

18. Что из нижеперечисленного является задачами системы управления персоналом:
социально-психологическая диагностика персонала;
планирование потребности в кадрах;
анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;
маркетинг кадров;
все ответы верны?.

19. Когда в процессе производственной деятельности сталкиваются интересы разных людей или специальных групп, то основной причиной конфликта является:
распределение ресурсов;
неудовлетворенные коммуникации;
различия в целях;
различия в представлениях и ценностях;
различие в манере поведения и жизненном опыте.

20. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

стратегическая цель;
информация;
методы управления;
система мотивации;
подбор кадров.

21. Что такое адаптация персонала?

совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
участие персонала в аттестации.

22. Разделение труда предусматривает:

выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;
разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;
тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.
выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;
выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

23. Нормированное рабочее время включает:

все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;
общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;
время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;
время обслуживания рабочего места;
все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.

24. Норма выработки основана:
на установлении норм расходов времени;
на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;
на установлении норм расходов работы;
на времени обслуживания рабочего места;
на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

25. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:
интервьюирования;
анкетирования;
социологического опроса;
тестирования;
наблюдения.

26. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:
мотив;
потребности;
притязания;
ожидания;
стимулы.

27. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:
различные методы стимулирования;
методы информирования;
методы убеждения;
методы административного принуждения;
экономические методы.

28. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:
уровень квалификации работников аппарата управления;
обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
уровень организационной культуры;

величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

29. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:

уровень текучести кадров;

рентабельность производства;

фонд оплаты труда;

уровень трудовой дисциплины;

отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

30. Кадровый потенциал предприятия – это:

совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

совокупность работающих специалистов;

совокупность устраивающихся на работу;

совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ КУРСОВЫХ РАБОТ

по дисциплине «Экономика и социология труда»

Курсовая работа – самостоятельное, творческое исследование научно-практического характера, позволяющее судить о приобретённых студентом знаниях и умении применять их на практике. При её выполнении, студент должен проявить знание теоретического материала, специальной литературы, нормативно-правовых актов, исследовательский и научный подход к рассматриваемой проблеме, умение анализировать, делать обобщения и выводы.

Курсовая работа должна базироваться на теоретических и методических положениях науки, содержать элементы новизны. В ней должна быть проведена хотя бы одна, пусть самая простая, но самостоятельная идея, а также предложения автора по более эффективному решению данного вопроса по сравнению с существующим положением.

1. Цели и задачи курсовой работы

Курсовая работа относится к основному виду учебной деятельности. Она завершает изучение учебной дисциплины и преследует следующие цели: углубление знаний студента, развитие навыков поиска необходимых источников информации и работы с ними, формирование аналитического подхода к реальным жизненным ситуациям.

В ходе выполнения курсовой работы студент решает следующие задачи: закрепляет и обобщает полученные знания, учится самостоятельно применять эти знания для комплексного решения конкретных практических задач, развивает навыки анализа, системного подхода к проблеме, выполнения расчетов, самостоятельного проведения научных исследований и обоснования принимаемых решений.

2. Организация и руководство курсовой работой

Для руководства курсовой работой из числа профессорско-преподавательского состава назначаются руководители, которые организуют и контролируют ход работы.

Тематика курсовых работ разрабатывается назначенными руководителями и утверждается кафедрой. Каждое задание должно быть тщательно продумано в научном и методическом отношении, соответствовать уровню подготовки студентов и бюджету времени, отводимому на выполнение курсовой работы. Контроль над организацией и процессом написания работы осуществляет **заведующий кафедрой**, который:

1. организует разработку тематики и заданий на курсовые работы,
2. назначает руководителей,

3. организует работу студентов и их консультирование.

Ответственность за правильность принятых в курсовой работе решений несет непосредственный исполнитель – студент.

Непосредственное руководство осуществляет **руководитель курсовой работы, который обязан:**

- составить задание на курсовую работу и выдать его студенту в установленные сроки (в начале семестра);

- провести установочную индивидуальную консультацию с целью разъяснения задания и порядка его выполнения, контроля правильности понимания задания, оказания помощи в подборе литературы и вспомогательных материалов;

- установить график выполнения работы с указанием сроков выполнения главных этапов, представления законченной работы и её защиты;

- осуществлять научное и методическое руководство в процессе написания работы;

- систематически контролировать ход работы и принимать необходимые меры для своевременного выполнения задания.

Руководитель обязан подробно консультировать студента по сложным, трудно понимаемым вопросам, не получившим достаточного освещения в литературе. Если вопрос достаточно полно изложен в учебнике или учебном пособии, то руководитель должен обязать студента проработать соответствующую литературу.

3. Структура курсовой работы

Структурными элементами курсовой работы являются:

7. введение;

8. основная часть - 3 главы (1 глава – теоретическая, 2 глава – аналитическая (практическая), 3 глава (проектная) – разработкой выводов и рекомендаций);

9. заключение;

10. список использованной литературы;

11. приложения (не являются обязательными).

Во введении (2-3 страницы) обосновывается актуальность темы, ее значение, указываются задачи и цели работы над темой, предмет и объект исследования, использованные методики и материалы.

В основной части, объемом 30-40 страниц, излагается содержание исследования, раскрывающее его тему. Главы работы могут содержать параграфы, необходимые для более структурированного изложения материала. Изложение основных вопросов должно быть самостоятельным и творческим. При изложении темы необходимо сочетать теоретический и эмпирический анализ основных ее вопросов. Суждения, характеристики, предположения и выводы должны быть подкреплены ссылками на имеющиеся концепции и факты. При обращении к теоретическим работам отечественных и зарубежных авторов, материалам эмпирических исследований, необходимо указывать

источники, а в случае заимствования оригинальных идей дословно цитировать, заключая эту часть текста в кавычки. При разработке практической части работы, необходимо провести анализ деятельности конкретного предприятия и сделать выводы по результатам анализа.

В заключении (2-3 страницы) подводятся краткие итоги, излагаются основные выводы по теме в целом.

Список литературы – органическая часть курсовой работы. Здесь указываются как источники, на которые сделаны ссылки в тексте работы, так и источники, на которые ссылки не делались, но которые были изучены автором при написании работы.

Сноски могут быть как внутрискочными, так и подстрочными.

Пример оформления внутрискочной сноски: [6, с. 27]. Это означает, что автор ссылается на 6 источник (стр. 27) из списка используемой литературы.

Пример оформления подстрочной сноски:

В тексте: Процессом называется цепь логически связанных, повторяющихся действий по переработке объекта с целью достижения определенных измеримых результатов или продукции для удовлетворения внешних или внутренних потребителей¹.

Внизу страницы:

Тощенко Ж.Т. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж.Т. Тощенко — Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 423 с.

4. Выбор темы и составление плана

Тематика курсовых работ определяется кафедрой. Рекомендуемые темы уточняются и согласуются с научным руководителем. При выборе темы целесообразно учесть тему предполагаемой дипломной работы и будущие профессиональные интересы.

Успех выполнения курсовых работ во многом зависит от вдумчивого, правильного выбора темы. Важно, чтобы студент осознал ее актуальность, познавательное и практическое значение. Желательно, чтобы студент стремился выполнять курсовую работу по тем вопросам, по которым у него нет достаточного опыта, знаний, умений. В этом случае курсовая работа помогает студенту преодолеть имеющийся пробел в его подготовке.

Темы курсовых работ должны:

1. соответствовать специфике направлению, соответствовать целям и задачам учебной дисциплины, по которой работа;
2. удовлетворять целям и задачам курсовой работы;
3. быть актуальными, реальными и связанными с решением прикладных задач по направлению.

Следующим шагом, определяющим успешность работы в целом, является составление плана. Целесообразно разрабатывать его в два этапа:

1) наметить основные блоки, содержащие главные моменты проблемы, дать название блокам;

2) провести детализацию каждого блока.

Например, введение должно, как правило, содержать следующие элементы:

а) обоснование актуальности темы;

б) анализ степени разработанности проблемы;

в) постановку целей и задач;

г) выбор метода исследования и информационной базы.

Подобным образом детализируются основные блоки (главы, параграфы) всей работы.

5. Разработка темы

Далее студент приступает к разработке темы, она включает следующие этапы:

– подбор литературы

– сбор и обработку материала;

– написание текста (введения, глав, заключения, списка литературы, формирование блока приложений).

Необходимой частью работы, позволяющей судить об уровне компетентности студента, является формирование списка использованной литературы. В него должны включаться как цитированные источники, так и вся использованная литература с тем условием, что она содержит сведения по данной теме. Однако список не должен быть перегружен. Количество используемых источников 25-30 шт.

Подбор литературы студент должен делать в основном самостоятельно. Для более целенаправленного подбора материала, в первую очередь, рекомендуется ознакомиться с освещением избранной темы в новейших изданиях учебников, энциклопедий. Затем необходимо ознакомиться с изданиями, имеющимися в библиотеке Института. Положительным фактором является использование научных монографий по рассматриваемой теме. Для того чтобы содержание курсовой работы было современным и интересным необходимо использовать издания периодической печати. Такие издания могут быть рекомендованы руководителем из числа имеющихся в библиотеке Института. В другом случае студент может сам подбирать необходимые ему издания.

При написании основного содержания курсовой работы главная задача студента состоит в том, чтобы аргументировано раскрыть поставленную тему, на основе анализа различных точек зрения выработать свою или указать, почему из многообразия позиций выбирается данная.

В работе нужно избегать отвлеченных рассуждений. Используемый материал должен быть направлен на достижение целей, поставленных в задании. В первой части работы рекомендуется изложить основные теоретические положения данной темы, а во второй – попытаться увязать

теорию с фактическим положением дел в изучаемой области. Для этого, к примеру, проанализировать опыт на отдельных предприятиях, в отраслях, регионах. Излагая тему, студент должен показать способность осмысленно пользоваться литературой, ясно выражать мысли, обрабатывать фактический материал, грамотно делать выводы и обобщения, увязывать теоретические выкладки с практическим материалом.

Завершающая часть работы – Заключение. Оно должно содержать выводы, обобщающие исследование, практические рекомендации, мнение о целесообразности дальнейшей разработки темы и возможные направления этой разработки.

Материалы, дополняющие и иллюстрирующие работу приводятся в конце в виде **приложений**. Это могут быть расчеты, инструкции, таблицы и иллюстрации (графики, диаграммы, схемы, фотоснимки и т.п.). Приложения нумеруются. Каждое приложение должно начинаться с новой страницы, в правом верхнем углу иметь надпись «Приложение» с указанием порядкового номера и заголовков посередине страницы. Располагаются приложения в порядке появления ссылок на них в тексте. Страницы с приложениями нумеруются сквозным порядком.

6. Рецензирование и защита курсовой работы

В указанный срок студент сдает свою работу на проверку руководителю. По результатам проверки руководитель рецензирует работу (пишет отзыв) (Приложение 2) и студент допускается к защите. При наличии замечаний по оформлению и содержанию курсовая работа возвращается на доработку. Если и в результате повторной проверки руководитель видит, что студент не справился с задачей, он имеет право изменить ему тему. В этом случае студент будет работать над новой курсовой работой.

Защита – завершающий этап работы студента. Она является особой формой проверки качества выполнения работы и полученных знаний и навыков. Защищая работу, студент учится всесторонне обосновывать и отстаивать результаты своей работы, сформулированные предложения и рекомендации. При допуске к защите студент готовит краткое сообщение по содержанию работы, ответы на возможные вопросы. *Для студентов очного отделения обязательна подготовка презентации по курсовой работе* в программе Power Point. В презентации используются графические материалы, схемы, таблицы и т.д. У каждого слайда должно быть название. В титульном листе указываются: тема работы, Ф.И.О. студента, № группы, ученая степень и Ф.И.О. руководителя.

Защита курсовой работы состоит из доклада студента (5-7 минут) и ответов на поставленные вопросы. В докладе в сжатом виде указывается на актуальность темы, дается характеристика использованных источников, раскрывается структура работы и основное содержание излагаемых вопросов, а также сообщаются выводы, к которым пришел автор. По окончании доклада студент должен быть готов ответить на вопросы.

В процессе беседы со студентом руководитель выяснит его

теоретическую подготовку по данной теме, знание им основной литературы, умение автора излагать и обосновывать результаты своего исследования. По результатам защиты студенту выставляется оценка.

Студент, не представивший в установленный срок курсовой работы или не защитивший ее по неуважительной причине, не допускается к сдаче экзамена по этой дисциплине.

7. Оценка курсовой работы

Проанализировав содержание работы, а также доклад и ответы студента на заданные вопросы, преподаватель выставляет ему оценку, которая записывается в зачетную ведомость и в зачетную книжку за подписью руководителя.

Оценку «отлично» получает студент, который показал в работе и на защите глубокие знания темы, творчески использовал их для самостоятельного анализа современных аспектов проблемы, сумел обобщить фактический материал, сделал интересные выводы и предложения.

Курсовая работа, получившая оценку «отлично», может быть рекомендована на конкурс научных студенческих работ, использована при подготовке научного доклада или выступления на научной студенческой конференции.

Оценку «хорошо» получает студент, который показал в работе и на защите полное знание материала, всесторонне осветил вопросы темы, но недостаточно проявил творческое отношение к работе.

Оценку «удовлетворительно» получает студент, правильно раскрывший в работе и на защите основные вопросы избранной темы, но испытывающий затруднения в логике изложения материала и допустивший те или иные неточности.

Если в ходе защиты представленная работа оценивается «неудовлетворительно», предстоит повторная защита, так как студент, получивший неудовлетворительную оценку за курсовую работу, к экзамену не допускается.

8. Наиболее типичные недостатки курсовых работ

Во многих случаях недостатки работ начинаются с составления плана. В него включается много вопросов, некоторые из которых выходят за рамки темы, другие повторяют друг друга или вообще отличны от выбранной темы. Такой план не позволяет логично изложить материал, сконцентрировать внимание на основных теоретических положениях темы, выявить узловые вопросы.

Встречаются случаи, когда студент слово в слово переписывает отдельные части монографических работ, учебников или журнальных статей. Курсовая работа становится монтажом выдержек из различных литературных источников. Необходимо помнить о том, что авторы ставят перед собой различные цели и пользуются разным стилем письма. Задача студента привести эту разницу к единообразию.

К недостаткам структуры курсовой работы следует отнести отсутствие

какой-либо части работы: план, введение, заключение, список используемой литературы. Бывает, что план не соответствует содержанию, и последовательность изложения не соответствует той, которая указана в плане. Нет деления текста работы на главы в соответствии с пунктами плана.

Курсовая работа достигает хорошего уровня, если тема раскрыта с соблюдением научной точности, логически стройно, последовательно изложен материал, всем своим содержанием показывающая умение автора работать с литературой.

9. Требования к оформлению курсовых работ

Курсовая работа должна быть оформлена в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105-95 «Общие требования к текстовым документам»; ГОСТ 7.32-2001 «Отчет о научно-исследовательской работе» (Общие требования и правила оформления); ГОСТ 7.1-2003 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления»; ГОСТ 7.05-2008 «Библиографическая ссылка».

Курсовая работа должна быть выполнена с использованием одного из текстовых редакторов, например, WORD для WINDOWS, и отпечатана на принтере через 1,5 интервала с полями слева 25 мм, справа — 20 мм, сверху — 20 мм, снизу 20 мм, размер шрифта (кегель) 14 пунктов в стандартах WORD. Печатается работа на листах бумаги стандартного формата (А4. 210 x 297 мм) на одной стороне листа.

Курсовая работа должна иметь титульный лист установленной формы (см. Приложение А). На титульном листе проставляются подписи автора и руководителя работы.

Титульный лист (приложение А) включается в общую нумерацию страниц, но номер страницы ставится, начиная с листа «Введение» (с 3-й страницы) на верхнем поле справа. В содержании работы по каждому структурному элементу должны быть указаны номера страниц. Все таблицы и схемы также должны быть последовательно пронумерованы.

В курсовой работе допускаются общепринятые сокращения слов там, где речь идет об официальной аббревиатуре, например, Российская Федерация (РФ) и т. п.

Каждую главу следует начинать с отдельной страницы. Названия (заголовки) всех структурных частей проекта и нумерация их страниц в тексте должны точно соответствовать их перечню в содержании работы. Заголовки выделяются более жирным шрифтом, печатаются с новой страницы посередине.

На цитируемую или используемую литературу делаются ссылки со сквозной нумерацией.

Формулы и других математические выражения создаются с использованием встроенного в MS Word редактора формул Equation. Для стилизованного оформления формул можно использовать встроенные стандартные настройки редактора формул, за исключением размера основного текста. Необходимо установить обычный стиль размера шрифта - 14 пт. Оформление

формул расчета показателей предполагает использование преимущественно общепринятых условных обозначений. При введении условных обозначений автору следует пользоваться латинским или русским алфавитом, не смешивать их в одной формуле. В любом случае под формулой раскрывается содержание каждого символа. Для этого после каждой формулы, в которую введены нерасшифрованные символы, с новой строки пишут к ним пояснения.

Например:

Аналитически величина риска выражает частоту реализации опасностей по отношению к возможному их числу и определяется выражением

$$R = \frac{N(t)}{Q(f)} \quad (1.2)$$

где

R — величина риска;

$N(t)$ — количественный показатель частоты нежелательных событий в единицу времени t ;

$Q(f)$ — число объектов риска, подверженных определенному фактору риска f .

При невозможности напечатать формулы на принтере их следует вписать черными чернилами (тушью или пастой). Каждая формула вписывается в текст на отдельной строке. Формулы подлежат нумерации в пределах главы арабскими цифрами в круглых скобках. Номер формулы состоит из порядкового номера главы и номера формулы той же части работы, разделенных точкой, и указывается с правой стороны листа на уровне формулы (например: 1.2 — вторая формула первого раздела). При ссылке в тексте на формулу указывают в скобках ее порядковый номер.

Схемы, графики, диаграммы и другие иллюстрации располагают сразу после ссылки на них в тексте и нумеруют в пределах раздела арабскими цифрами, именуя рисунками. Вслед за номером дают название.

Например:

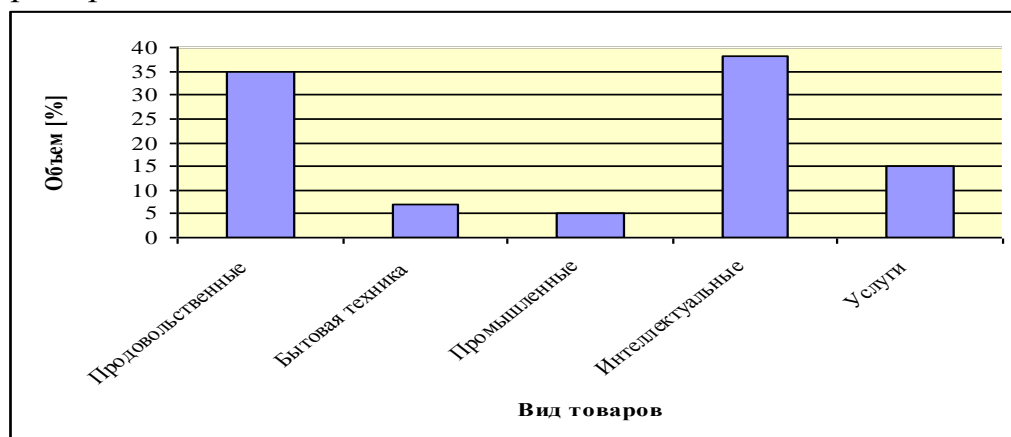


Рис. 1.2. Структура товарооборота в 2017 году

Таблицы, содержащие цифровой материал, даются с названием и номером в пределах главы. Порядковый номер главы и таблицы указывается в

правом углу над названием таблицы: таблица 2.3 — третья таблица во второй главе. Шрифт содержания таблицы допускается уменьшать.

При оформлении таблицы («шапки») заголовки граф начинают с прописных букв, подзаголовки — со строчных, если они представляют одно предложение с заголовком графы, и с прописных, если они самостоятельные. Каждую графу нумеруют по порядку. Это дает возможность при необходимости продолжения таблицы на другой странице написать в правом углу: Продолжение таблицы 1.2.

Например:

Поток реальных денег от финансовой деятельности включает в себя следующие виды притока и оттока реальных денег (см. таблицу 1.2).

Таблица 1.2

Поток реальных денег от финансовой деятельности

№ строк	Наименование показателя	Значение показателя по шагам расчета				
		Шаг 0	Шаг1	Шаг 2	Шаг N
1	2	3	4	5	6	7
1	Собственный капитал (акции, субсидии и др.)					
2	Краткосрочные кредиты					

К защите работа представляется в сброшюрованном виде. Последовательность брошюровки материала: обложка, титульный лист по форме, содержание с указанием номеров страниц по каждому выделенному вопросу, текстовая часть, список используемой литературы (по алфавиту), но в следующей последовательности: нормативные документы; учебники и учебно-методические пособия; периодические издания, электронные носители. В работу должен быть вложен (не сброшюрован) отзыв руководителя (Приложение Б).

«Институт законоведения и управления ВПА»

Кафедра менеджмента, управления персоналом и экономики

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине

Экономика и социология труда

Тема: «Эффективность использования трудовых ресурсов в организации»

Выполнил

Студент группы _____

очной (заочной) формы обучения

Направление: «Управление персоналом»

Ф.И.О. _____

Проверил

Преподаватель: к.э.н., Чурикова Е.А.

Оценка _____

Подпись преподавателя _____

Тула 201__г.

РЕЦЕНЗИЯ

На курсовую работу по учебной дисциплине _____
Выполненную студентом ___ курса _____ группы, направление _____

(Ф.И.О. студента)

№ зачетной книжки _____ название темы _____

Ф.И.О. преподавателя-рецензента _____

Дата поступления работы _____

Дата поступления рецензии _____

ОЦЕНКА РАБОТЫ

1. Соответствие содержания работы теме (ДА, НЕТ)

2. Полнота раскрытия темы (2,3,4,5)

3. Использование актуальных нормативных
и литературных источников (2,3,4,5)

4. Использование эмпирического материала (2,3,4,5)

5. Анализ существующих научных позиций, наличие и
Аргументированность собственных выводов, предложений (2,3,4,5)

6. Умение анализировать и обобщать данные литературы
и практики (2,3,4,5)

7. Последовательность, логическая завершенность
и грамотность изложения (2,3,4,5)

8. Качество оформления (2,3,4,5)

9. Краткий анализ положительных сторон работы: _____

10. Замечания, анализ недостатков работы _____

11. Допущена к защите (ДА, НЕТ)

12. Рекомендации по подготовке и защите (доработке, подготовке новой) курсовой
работы _____

Курсовая работа защищена « ___ » _____ 20 ___ г.

Оценка _____

Преподаватель рецензент _____

**Перечень тем для выполнения курсовой работы по дисциплине
«Экономика и социология труда»**

1. Анализ дифференциации заработной платы
2. Использование рабочего времени на предприятии
3. Организация оплаты труда на предприятии
4. Уровень и динамика производительности труда на предприятии.
5. Выявление и использование социальных резервов роста производительности труда
6. Оплата труда с использованием системы личных заслуг работника
7. Организация оплаты труда в малом бизнесе
8. Основные направления и формы взаимодействия служб управления персоналом и подразделений государственной службы занятости
9. Основные причины конфликтов в сфере труда и методы их разрешения в современных условиях
10. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии
11. Оценка трудового потенциала предприятия и уровня его использования
12. Планирование перспективной потребности в специалистах
13. Планирование трудовых показателей на предприятии
14. Планирование фонда заработной платы предприятия (цеха, участка)
15. Планирование численности работников вспомогательного производства
16. Повышение эффективности системы стимулирования на предприятии
17. Прогнозирование производительности труда
18. Проектирование систем оплаты труда на предприятии
19. Разработка нормативного баланса рабочего времени
20. Система регулирования трудовых отношений на уровне предприятия
21. Совершенствование системы материального стимулирования рабочих (служащих)
22. Спрос на труд и факторы, его формирующие
23. Технология поиска работы
24. Нормативы и стандарты охраны труда
25. Межфирменная и внутрифирменная мобильность
26. Профсоюзы и рынок труда
27. Особенности миграции и мобильности рабочей силы на российском рынке труда
28. Методы нормирования труда
29. Кооперация и разделение труда
30. Нетарифные формы оплаты труда

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету по дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Сущность и функции труда, его социальные аспекты.
2. Связь социологии труда с науками о труде.
3. Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека.
4. Общественная форма труда.
5. Характер и содержание труда.
6. Условия труда и их формирование.
7. Рынок труда: сущность, содержание и структура.
8. Занятость населения. Сегменты рынка труда.
9. Предложение и спрос на рынке труда.
10. Безработица.
11. Миграция населения.
12. Государственная политика в области занятости.
13. Сущность, типы и субъекты социально-трудовых отношений.
14. Экономическая сущность организации труда.
15. Разделение и кооперация труда.
16. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства.
17. Дисциплина и стимулирование труда.
18. Значение нормирования труда в системе организации труда.
19. Нормы труда, их виды и структура.
20. Методы проектирования нормативов. Нормативы по труду.
21. Содержание производственного процесса.
22. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда.
23. Показатели уровня нормирования труда на предприятии.
24. Цели применения фотографии рабочего времени и хронометража в нормировании труда.
25. Сущность производительности труда.
26. Показатели измерения производительности.
27. Методы определения выработки.
28. Виды выработки с учетом изменения рабочего времени.
29. Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда.
30. Основные задачи и содержание управленческого труда.
31. Особенности управленческого труда.
32. Категории персонала управления.

33. Основные требования к организации управленческого труда.
34. Направления совершенствования организации управленческого труда.
35. Источники оценки работы руководителей и специалистов.
36. Классификация показателей трудоемкости.
37. Экономическое содержание понятий зарплата, цена труда, стоимость рабочей силы.
38. Основы организации и регулирования оплаты труда в России.
39. Роль тарифно-квалификационных справочников в тарифной системе.
40. Функции тарифных сеток и тарифных ставок.
41. Система доплат и надбавок.
42. Формы и системы з/п, применяемые на предприятиях отраслей экономики.
43. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда.
44. Виды и основные элементы премиальных систем.
45. Оплата труда в производственной бригаде.
46. Оплата труда при контрактной системе найма.
47. Планирование трудовых показателей.
48. Планирование социального развития предприятия.
49. Назначение аудита в трудовой сфере.
50. Направления и этапы аудита.
51. Инфраструктура аудита в трудовой сфере.
52. Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда.
53. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений.
54. Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда.
55. Основные принципы и система социального партнерства.
56. Социально-трудовые отношения как источник конфликтов.
57. Сущность социально-трудового конфликта.
58. Причины социально-трудовых конфликтов.
59. Функции и последствия трудовых конфликтов.
60. Разрешение социально-трудовых конфликтов.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену по дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Структура расходов на рабочую силу и их характеристика.
2. Виды расходов, связанных с кадровым обеспечением деятельности предприятия.
3. Расходы на подбор, обучение, повышение квалификации персонала.
4. Расходы предприятия на оплату труда.
5. Социальные расходы предприятия.
6. Расходы предприятия в связи с увольнением работников.
7. Уровень оценки затрат и их целевое назначение.
8. Источники финансирования и характер затрат. Время их возмещения и целесообразность сокращения.
9. Структура затрат на персонал. Прямые и косвенные затраты.
10. Расходы на участие работников в прибылях и капитале.
11. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.
12. Затраты на персонал из прибыли предприятия.
13. Затраты на профессиональное обучение работников.
14. Прямые и косвенные расходы на обучение.
15. Расходы на содержание социальной инфраструктуры.
16. Принципы формирования доходов в рыночной экономике: по собственности и по трудовому потенциалу.
17. Виды и структура доходов работника.
18. Основные компоненты доходов работника.
19. Факторы, определяющие структуру дохода работника.
20. Показатели удельного веса оплаты труда по тарифной системе в структуре заработной платы.
21. Удельный вес дополнительной заработной платы, в том числе выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки, доплаты).
22. Оплата труда в связи с работой в особых условиях.

23. Состав и характеристика основных элементов фонда оплаты труда.
24. Сравнительная характеристика различных методов расчета фондов оплаты труда.
25. Понятие, состав и причины введения компенсационного пакета.
26. Применение компенсационного пакета на разных этапах развития компании.
27. Этапы разработки и внедрения компенсационного пакета.
28. Социальная составляющая компенсационного пакета.
29. Внедрение компенсационного пакета в организации.
30. Окупаемость затрат на персонал.
31. Факторы, влияющие на быстроту окупаемости: рациональность использования трудового потенциала, срок работы человека в организации.
32. Методологические особенности проведения анализа окупаемости вложенных средств.
33. Понятие бюджетирования и его основные этапы.
34. Бизнес-план кадровой службы и основные форматы кадрового планирования.
35. Подразделения предприятия и их функции, связанные с управлением затратами на персонал.
36. Издержки на рабочую силу и производительность труда.
37. Премияльная система: состав, основные принципы разработки.
38. Доплаты и надбавки, их доля в фонде заработной платы.
39. Показатели, используемые при оценке расходов на рабочую силу.
40. Основные признаки классификации затрат на рабочую силу.
41. Сущность и состав первоначальных и восстановительных издержек на рабочую силу.
42. Специфика организации учета затрат на рабочую силу в современных условиях.
43. Оценка и скорость окупаемости средств на рабочую силу.
44. Направления анализа окупаемости расходов на рабочую силу.
45. Алгоритм планирования затрат на персонал.

46. Методы снижения расходов на рабочую силу.
47. Основные показатели результативности деятельности организации.
48. Показатели результатов труда различных категорий персонала.
49. Методы, используемые для оценки результатов труда работников.
50. Система трудовых показателей и виды их анализа.
51. Методика анализа фонда оплаты труда и социальных выплат.
52. Планирование роста производительности труда.
53. Основные принципы и процедура планирования численности персонала.
54. Функциональный и стоимостной анализ (ФСА) при управлении эффективностью деятельности персонала.
55. Сущность, этапы и содержание ФСА.
56. Понятие коммерческой, бюджетной и народнохозяйственной эффективности.
57. Непроизводственные факторы повышения экономической эффективности в совершенствовании системы управления персоналом.
58. Производственные факторы повышения экономической эффективности системы управления персоналом.
59. Сущность социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.
60. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы управления персоналом.

Методические и иные материалы по дисциплине «Экономика и социология труда» утверждены на заседании кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики (секции экономических дисциплин) 24 августа 2017 г. (Протокол заседания секции № 1).