

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Национальный
научно-исследовательский институт
общественного здоровья им.Н.А.Семашко»

Документ подписан в электронном виде
Информация о владельце:
ФИО: Судин Александр Борисович
Должность: Директор
Дата подписания: 08.02.2024 12:08:16
Уникальный программный ключ:
0e1d6fe4fcfd800eb2c45df9ab36751df3579e2c

Компонент образовательной программы
Образовательная программа утверждена
Решением Ученого совета
ФГБНУ «Национальный НИИ общественного
здоровья имени Н.А.Семашко»
Протокол от «27» июня 2023 г № 5

Рабочая программа дисциплины

ЭКОНОМИКА ТРУДА

по научной специальности

5.2.3 Региональная и отраслевая экономика

направленность (профиль): сфера услуг

(уровень образования: подготовка кадров высшей квалификации)

Форма обучения: очная

Москва
2023

1. Код и наименование дисциплины: 1.6.1.2. Экономика труда.

2. Уровень высшего образования: подготовка кадров высшей квалификации.

3. Научная специальность: 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика, направленность (профиль): сфера услуг.

4. Цель изучения дисциплины: формирование у аспирантов самостоятельного экономического мышления, основанного на глубоком усвоении теоретических и методологических вопросов в области управления человеческими ресурсами – формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при создании новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Для достижения поставленной цели будущий специалист высшей квалификации должен выполнить следующие задачи:

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

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

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

5. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП: дисциплина (модуль), 2 год обучения.

6. Планируемые результаты освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины «Экономика труда» аспирант должен:

знать: основные принципы и методы разработки и внедрения критериев оценки персонала; основные принципы и методы работы с внешними организациями; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.

уметь: применять теоретические знания при решении практических задач и для достижения поставленных перед организацией целей для повышения ее конкурентоспособности; применять теоретические знания при решении практических задач и для достижения поставленных перед организацией целей для повышения ее конкурентоспособности; проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

владеть: навыками и инструментами оценки экономической и других видов эффективности персонала организации, внедрения и реализации системы постоценочных мероприятий; навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения; навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности

труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

7. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единиц, всего 72 часов, из которых 36 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (18 часов – лекционные занятия, 18 часа – практические (семинарские) занятия), 36 часа составляет самостоятельная работа обучающегося.

8. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия: «Методология научных исследований», «История и философия науки» и другие.

9. Форма обучения: очная.

10. Применяемые образовательные технологии для различных видов учебных занятий и для контроля освоения обучающимися запланированных результатов обучения:

В процессе реализации дисциплины применяются следующие образовательные технологии:

- лекционно-практические (учебный материал сконцентрирован в блоки и преподносится как единое целое);
- коммуникативные (обучаемый выступает в роли активного, сознательного, равноправного участника учебного процесса, развивающегося по своим возможностям);
- саморазвивающиеся (основывается на самоорганизации, самоопределении, самоутверждении обучающегося);
- компьютерные (дидактическая система подготовки и трансляции информации обучающемуся, основным средством реализации которой является компьютер).

11. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

12. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий

№ п/п	Наименование разделов (тем) дисциплины, промежуточная аттестация	Всего часов	Из них:			Форма текущего контроля знаний/промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия (семинарские)	Самостоятельная работа, промежуточная	
1	Теоретико-методологические основы экономики труда.	8	2	2	4	Дискуссия
2	Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Человеческий капитал и его характеристики.	8	2	2	4	Дискуссия

№ п/п	Наименование разделов (тем) дисциплины, промежуточная аттестация	Всего часов	Из них:			Форма текущего контроля знаний/ промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия (семинарские)	Самостоятельная работа, <small>по методологии</small>	
3	Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда.	8	2	2	4	Дискуссия
4	Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников.	8	2	2	4	Дискуссия
5	Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения.	8	2	2	4	Дискуссия
6	Экономика миграции населения. Детерминанты и социальноэкономические последствия миграции. Трудовая миграция и ее регулирование. Миграционная политика.	8	2	2	4	Дискуссия
7	Организация и нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда.	8	2	2	4	Дискуссия
8	Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации.	8	2	2	4	Дискуссия
9	Проблемы социального обеспечения, социального страхования и социальной защиты населения, типы и формы обеспечения. Пенсионная система и перспективы её развития	8	2	2	4	*ТЗ по дисциплине
	Промежуточная аттестация					зачет
	ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ	72	18	18	36	
* -	ТЗ – Тестовое задание					

13. Содержание тем.

Тема 1. Теоретико-методологические проблемы экономики труда

Труд как фактор экономической динамики. Теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.). Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально трудовых отношений. Условия и факторы роста эффективности экономики труда – цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов. Закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы. Механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты и механизмы регулирования. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в РФ.

Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

Тема 2. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Человеческий капитал и его характеристики

Рабочая сила, человеческие и трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население.

Типы воспроизводства населения и ресурсов для труда: экстенсивный (традиционный) и интенсивный (современный). Режимы воспроизводства: расширенный, простой и суженный. Фазы или стадии воспроизводства ресурсов для труда: фаза формирования, распределения, перераспределения и использования ресурсов.

Проблемы качества рабочей силы. Человеческий капитал. Организация подготовки и формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения. Профорентация и ее роль в формировании качественной структуры кадров. Цели и важнейшие направления профорientации: профинформация, профконсультация, профподбор, профотбор, профадаптация. психологическая поддержка и ее направления: психологические профилактика, консультирование, коррекция.

Тема 3. Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда.

Социально-экономическая сущность рынка труда, его элементы, функции и уровни. Контингент населения, который является субъектом рынка труда. Модели рынков труда: конкурентный, монополистический, неравновесный (модели при участии профсоюзов). Национальные модели рынков труда. Особенности российской модели рынка труда.

Функционирование и развитие рынка труда, его структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.). Спрос на труд и факторы, его формирующие. Простая модель спроса на труд. Эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд. Эластичность спроса на труд. Законы производного спроса. Постоянные издержки и спрос на труд. Предложение труда и факторы, его определяющие. Простая модель предложения труда. Решение об участии в рабочей силе. Эффект дохода и эффект замещения. Индивидуальная кривая предложения труда.

Занятость населения (формирование, формы и виды). Нетрадиционные формы занятости и значение их использования. Разновидности НФЗ: частичная занятость, нестандартные режимы труда, занятость с нестандартными рабочими местами, самозанятость. Роль индивидуальной трудовой деятельности в обеспечении занятости населения. Занятость в неформальном секторе экономики. Современные проблемы использования нетрадиционных форм занятости. Количественные и качественные показатели эффективности занятости. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования. Структура занятости по видам экономической деятельности.

Безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации). Естественный уровень безработицы. Статус безработного. Факторы и условия появления безработицы. Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы.

Мобильность на рынке труда. Пространственное размещение трудовых ресурсов. Глобальный, региональный и локальный рынки труда.

Тема 4. Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников.

Производительность труда как макроэкономический показатель, его влияние на благосостояние населения. Показатели эффективности: продуктивность, рентабельность труда. Формулы расчета производительности общественного труда, формы и факторы роста производительности общественного труда.

Требования, предъявляемые к показателям производительности труда. Методы измерения производительности труда. Факторы и резервы повышения производительности труда. Классификация резервов роста производительности труда по ряду признаков: времени, месту выявления, сфере воздействия.

Многокритериальный метод измерения эффективности труда.

Современные проблемы и задачи повышения производительности и эффективности труда. Зарубежный опыт управления производительностью и эффективностью труда.

Стимулирование и оплата труда работников. Сущность и функции заработной платы. Два подхода к определению сущности заработной платы (стоимости рабочей силы): трудовая теория стоимости, теория предельной полезности, спроса и предложения).

Воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы. Факторы, влияющие на заработную плату. Рынок труда как регулятор цены на рабочую силу. Взаимосвязь заработной платы с конъюнктурой рынка труда и экономическими показателями деятельности предприятия. Дифференциация в оплате труда в зависимости от факторов сложности, условий труда, специфики отрасли и территориального расположения предприятия.

Принципы и требования к организации оплаты труда.

Организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства: тарифный, бестарифный и другие варианты систем и форм организации оплаты труда. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Роль доплат и надбавок в организации оплаты труда. Поощрительные системы: премирование, бонусы, бенефиты, KPI и др. Современные принципы организации поощрительных систем (SMART). Современные подходы к формированию фонда заработной платы.

Государственное и договорное регулирование организации оплаты труда. Нормативные документы в области оплаты труда. Система обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда. Затраты на реализацию требований коллективного договора. Положение об оплате труда, методика составления, структура.

Тема 5. Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения

Развитие организации и ее сотрудников. Понятие профессионального развития. Возрастающее значение профессионального развития и обучения для организации. Влияние профессионального развития на результаты деятельности организации и на ее сотрудников. Определение потребностей в профессиональном развитии.

Профессиональное обучение персонала. Понятия «профессиональное обучение», «переподготовка кадров», «повышение квалификации». Определение потребностей в обучении. Бюджет профессионального обучения. Разработка и реализация программ профессионального обучения. Принципы обучения взрослых людей. Повышение профессионального мастерства менеджеров.

Методы профессионального обучения. Обучение на рабочем месте: «копирование», наставничество, метод усложняющихся заданий, ротация делегирование, использование конкретных учебных методик, инструкций, электронные курсы, вебинары и др. Обучение вне рабочего места: лекции, кейс-стади, деловые игры, моделирование, ролевые игры, анализ конкретных ситуаций, тренинги и др.

Выбор учебного заведения. Лицензия на обучение, учебный план, учебная база, методическое обеспечение, получаемый документ об образовании, стоимость обучения.

Показатели, характеризующие внутрифирменное обучение и экономический эффект от обучения. Абсолютные и относительные показатели. Расчет экономического эффекта в связи с ростом квалификации.

Опыт внутрифирменного и профессионального обучения за рубежом. Особенности подготовки менеджеров за рубежом.

Тема 6. Экономика миграции населения. Детерминанты и социальноэкономические последствия миграции. Трудовая миграция и ее регулирование. Миграционная политика

Движение населения и его виды: естественное, механическое, социальное. Особенности влияния различных видов движения населения на функционирование рынка труда. Мобильность кадров, сущность и показатели трудовой миграции. Понятие о миграционной политике государства, ее объекте и методах. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики.

Тема 7. Организация и нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда

НОТ как метод совершенствования производства на основе разработки и реализации нововведений с целью рационального использования и развития трудового потенциала предприятия. Особенности организации труда в различных отраслях. Управление организацией труда. Анализ состояния и проектирования рациональной организации труда. Оценка экономической эффективности новых проектов и мероприятий по совершенствованию организации труда.

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

Нормирование труда в системе управления издержками хозяйственной деятельности. Классификация затрат рабочего времени. Нормы труда и их научное обоснование. Методы изучения затрат рабочего времени и трудовых процессов. Сущность нормативов и их характеристика. Порядок и методики установления норм и нормативов по труду. Зарубежный опыт и концепция совершенствования нормирования труда на современном этапе.

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

Тема 8. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации.

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

Трудовой договор. Заключение, изменение, прекращение трудового договора. Рабочее время и время отдыха. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантийные выплаты и компенсации. Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве. Ученический договор. Гарантии и компенсации. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников. Защита трудовых

прав и свобод. Трудовые споры и порядок их разрешения. Трипартизм. Международно-правовое регулирование труда. Конвенции МОТ, действующие в РФ.

Тема 9. Проблемы социального обеспечения, социального страхования и социальной защиты населения, типы и формы обеспечения. Пенсионная система и перспективы её развития.

Социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп. Социальное обеспечение и социальное страхование. Социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность. Качество и уровень жизни населения – вопросы методологии, теории и практики, пути их повышения. Доходы и потребление, сбережения и накопления населения. Социальная защита населения, типы и формы обеспечения. Пенсионная система, сущность, эволюция, функции и перспективы её развития.

14. Организация самостоятельной работы

При организации самостоятельно работы обучающимся необходимо учитывать следующие особенности взрослых людей:

- осознанное отношение к процессу своего обучения;
- потребность в самостоятельности;
- потребность в осмысленности обучения (для решения важной проблемы и достижения конкретной цели), что обеспечивает мотивацию;
- наличие жизненного опыта – важного источника обучения;
- влияние на процесс обучения профессиональных, социальных, бытовых и временных факторов.

В качестве главного признака самостоятельной деятельности рассматривается не то, что аспирант работает без привлечения преподавателя, а то, что каждое действие, выполняемое обучающимся, им осознается, подчиненно цели, которую он сам поставил.

Основной смысл самостоятельной работы состоит в том, чтобы:

- мотивировать аспиранта к освоению учебного материала;
- повысить ответственность обучающегося за свою учебу;
- формировать у аспиранта системного мышления на основе самостоятельной работы.

Самостоятельная работа требует упорядочения и системной организации.

Основным видом самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины является изучение литературы и интернет-ресурсов, рекомендуемых в рабочей программе по дисциплине.

15. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестации

15.1. Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль направлен на систематическую проверку качества усвоения тем дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется на занятиях в форме дискуссии по изученной теме дисциплины.

Текущий контроль считается пройденным, если уровень оценки участия аспиранта в дискуссии соответствует базовому и выше в соответствии с ниже приведенными критериями:

Критерии оценки текущего контроля успеваемости в форме дискуссии

Уровень оценки	Критерии оценки
Выше базового	Ведение дискуссии в рамках объявленной темы; видение сути проблемы. Точная, четкая формулировка аргументов и контраргументов, умение отделить факты от субъективных мнений, использование примеров, подтверждающих позицию сторон.

Уровень оценки	Критерии оценки
	<p>Соответствие аргументов выдвинутому тезису, соответствие контраргументов высказанным аргументам.</p> <p>Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личностных нападок, отказ от стереотипов, разжигающих рознь и неприязнь.</p> <p>Отсутствие речевых и грамматических ошибок, отсутствие сленга, разговорных и просторечных оборотов. Эмоциональность и выразительность речи.</p>
Базовый	<p>Допускается отклонение от темы по причине иной трактовки сути проблемы. Допущены логические ошибки в предъявлении некоторых аргументов или контраргументов или преобладают субъективные доводы над логической аргументацией или не использованы примеры, подтверждающие позицию стороны.</p> <p>Соответствие аргументов выдвинутому тезису, соответствие большинства контраргументов высказанным аргументам. Несоответствие некоторых аргументов выдвинутому тезису или несоответствие некоторых контраргументов высказанным аргументам.</p> <p>Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личностных нападок, но перебивание оппонентов, неумение выслушать мнение оппонента до конца.</p> <p>Допущены разговорные или просторечные обороты при отсутствии речевых и грамматических ошибок или допущены речевые и грамматические ошибки, низкая эмоциональность и выразительность речи.</p>
Ниже базового	<p>Отклонение от темы по причине отсутствия видения сути проблемы. Намеренная подмена темы дискуссии по причине неспособности вести дискуссию в рамках предложенной проблемы. Перескакивание с темы на тему, отсутствие всякого понимания сути проблемы.</p> <p>Ошибки в предъявлении аргументов и контраргументов, связанные с нарушением законов логики, неумение отделить факты от субъективных мнений. Несоответствие аргументов и контраргументов обсуждаемой проблеме, отсутствие причинно-следственных связей между аргументами и контраргументами, преобладание только субъективных доводов в отстаивании позиции сторон. Повторное утверждение предмета спора вместо его доказательства или отсутствие фактических доказательств или приведение вместо доказательств субъективных мнений.</p> <p>Несоответствие большинства аргументов выдвинутому тезису, несоответствие большинства контраргументов высказанным аргументам. Отсутствие всякой связи между тезисом, аргументами и контраргументами.</p> <p>Проявление личностной предвзятости к некоторым оппонентам, неумение выслушать мнение оппонента до конца. Отсутствие терпимости к мнениям других участников дискуссии, перебивание оппонентов. Прямое игнорирование мнения других участников дискуссии, нападки на оппонентов, препятствие в проведении дискуссии, срыв дискуссии.</p> <p>Небрежное речевое поведение: наличие речевых ошибок, излишнее использование сленга, разговорных и просторечных оборотов. Монотонная (или излишне эмоциональная) речь. Качество речи препятствует пониманию высказываемой мысли.</p>

15.2. Промежуточная аттестация

Целью промежуточной аттестации является оценка соответствия результатов освоения дисциплины планируемым результатам обучения: указанных в разделе 6 настоящей рабочей программы дисциплины.

Промежуточная аттестация проводится в форме тестирования.

Тест по дисциплине

1. Верны ли определения?

А. Текущий рынок труда — это пересечение множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда

Б. Текущий рынок труда — это непересекающиеся части множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда

а. А — нет, Б — нет

а. А — да, Б — да

в. А — нет, Б — да

г. А — да, Б — нет

2. Затраты времени, включаемые в норму времени:

а. оперативное и подготовительное время

б. операционное, подготовительное и заключительное время

в. подготовительное и заключительное время

г. оперативное, подготовительное время и перерывы

3. Наибольшие резервы роста производительности труда определяются:

а. макроэкономическими условиями развития экономики

б. факторами научно-технического прогресса

в. условиями организации производства

г. условиями совершенствования организации труда

4. Основные причины возникновения циклической безработицы:

а. нарушение макроэкономического равновесия

б. несовершенство рынка труда

в. политика государства

г. действия профсоюзов

д. нет правильных ответов

5. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

а. рынок труда

б. коллективный договор

в. трудовые отношения

6. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.

а. внутрифирменного рынка труда

б. вертикального рынка труда

в. вторичного рынка труда

г. внешнего рынка труда

д. обособленного рынка труда

7. Если гражданин не имеет работы и заработка, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

а. необходимым

б. достаточным

в. необходимым и достаточным

8. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы

а. модель рынка труда США

б. японская модель рынка труда

в. шведская модель

г. российская модель рынка труда

9. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников

- а. модель рынка труда США
- б. японская модель рынка труда
- в. шведская модель
- г. российская модель рынка труда

10. Сдельная расценка определяется по формуле:

- а. $P = T / Нвр * 60$
- б. $P = (Нв * Нвр) / T$
- в. $P = T / Нв$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

11. Сдельная расценка определяется по формуле:

- а. $P = T * Нв / 60$
- б. $P = (T * Нвр) / 60$
- в. $P = T / Нвр$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

12. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями

- а. регулирование рынка труда
- б. социально-экономическая дестабилизация
- в. движение рабочей силы
- г. миграция

13. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества

- а. политика образования
- б. политика стимулирования
- в. политика занятости
- г. трудовая политика

14. Среднедушевые денежные доходы – это:

- а. общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- б. номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- в. номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- г. скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
- д. отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

15. Располагаемые денежные доходы – это:

- а. общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- б. номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- в. номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- г. скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
- д. отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

16. Коэффициент Джини вырос в течение года с 0.22 до 0.35. Это означает, что:

- а. среднедушевые реальные доходы уменьшились;
- б. дифференциация доходов усилилась;
- в. доля семей, доход которых ниже прожиточного минимума, снизился.

17. Регулярно получаемое вознаграждение за производственную продукцию или оказанные услуги, включая отпуска и другое неотработанное время в соответствии с законодательством и коллективными договорами - это:

- а. оплата труда
- б. вознаграждение за труд
- в. зарплата.

18. Повышение производительности труда заключается в том, что: (исключите лишнее)

- а. доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта увеличивается при одновременном увеличении затрат прошлого труда;
- б. доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается при отсутствии увеличения затрат прошлого труда;
- в. общая сумма затрат труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается.

19. С повышением интенсивности труда производительность труда:

- а. растет;
- б. снижается;
- в. растет до определенных границ;
- г. остается неизменной.

20. Нормальной считается интенсивность труда, при которой:

- а. работник может в течении длительного времени работать без ущерба для здоровья;
- б. обеспечиваются минимальные затраты на производство при допустимых параметрах функционирования организма работника;
- в. все ответы верны;
- г. все ответы не верны.

21. Производительность труда не характеризует:

- а. объем выпущенной продукции на единицу рабочего времени;
- б. объем выпущенной продукции в расчете на одного работника;
- в. объем выпущенной продукции на единицу затрат труда;
- г. объем выпущенной продукции на единицу производственной площади.

22. Из перечисленных методов измерения производительности труда наибольшей точностью обладает:

- а. стоимостной;
- б. натуральный;
- в. условно-натуральный;
- г. трудовой.

23. Эффективное использование трудового метода измерения производительности труда требует:

- а. высокого уровня технико-технологического оснащения производства;
- б. высокого уровня квалификации персонала;
- в. высокого уровня нормирования труда.

24. Объем незавершенного производства в структуре валовой продукции при расчете производительности труда дает возможность:

- а. снижения показателя производительности труда;
- б. повышения показателя производительности труда;
- в. повышения объективности расчета показателя производительности труда.

25. Функции государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями (выберите 2 правильных ответа):

- а. не вмешиваться;
- б. обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;
- в. выступить гарантом выплаты минимальной заработной платы;

г. выступить арбитром в случае возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателям

26. Степень соответствия между запросами (требованиями) работника и условиями трудовой деятельности, уровнем их реализации – это:

- а. удовлетворенность трудом
- б. обогащение трудом
- в. качества трудовой жизни

27. Наиболее характерный доход населения характеризует показатель:

- а. средний доход населения;
- б. моды
- в. медианы

28. В условиях бестарифной системы первичным системообразующим элементом является:

- а. фонд заработной платы предприятия;
- б. индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы;

29. С позиции работодателя цена рабочей силы определяется:

- а. ее предельной продуктивностью;
- б. квалификацией рабочей силы;
- в. уровнем безработицы;

30. Рост производительности труда на предприятии может проявляться в следующих формах:

- а. повышение нормы прибыли;
- б. повышение массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- в. сокращение длительности производственного и промышленного циклов;
- г. повышение качества при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени.
- е. все перечисленное верно
- ж. все перечисленное неверно

31. Найти процент изменения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

- а. 11,1 %
- б. 9,1 %
- в. 9,6 %
- г. 10,1 %

32. На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек. Коэффициент сменяемости кадров равен:

- а. 8 %
- б. 80 %
- в. 18 %
- г. 0,8 %

33. Национальный доход в экономике страны в базовом году составил 70 млрд. руб. Через 15 лет он увеличился до 140 млрд. Инфляция за период составила 275%. Численность трудоспособного населения увеличилась в отчетном году по сравнению с базовым на 20%, доля занятых по отношению к численности трудоспособного населения составила 85% и 80%, соответственно, к базовому и отчетному году. Определить, на сколько изменилась производительность труда в отчетном периоде по отношению к базовому.

- а. 56%;
- б. 36%;
- в. 46%;
- г. 26%.

34. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 15% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они

снизились до 8%. Определить рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени.

- а. 4,2%;
- б. 5,2%;
- в. 8,2%;
- г. 6,2%.

35. Рассчитать коэффициент выбытия, если с территории региона выбыло 12 тыс. человек при среднегодовой его численности 1,2 млн. человек за год

- а. 100
- б. 1
- в. 10
- г. 0,0001.

Критерии оценки итогового контроля успеваемости по дисциплине в форме тестирования

Тест для проведения итоговой аттестации по дисциплине содержит 35 вопросов.

Результаты текущей аттестации оцениваются по традиционной системе («Пройден», «Не пройден») в соответствии с нижеприведенными критериями:

«Пройден» – если аспирант выполнил тест с количеством правильных ответов не менее 26 (74 %).

«Не пройден» – если аспирант выполнил тест с количеством правильных ответов менее 74 %.

16. Ресурсное обеспечение

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Материально-техническая база соответствует действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивает проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической работы обучающихся, предусмотренной учебным планом.

Материально-технического обеспечение включает в себя специально оборудованные помещения для проведения учебных занятий, в том числе:

- аудитории, для проведения занятий лекционного и семинарского типов, аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации, оснащенные офисной мебелью, мультимедийным оборудованным и иными средствами обучения;

- компьютерный класс для проведения практических занятий и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации, оснащенный персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и мультимедийным оборудованием;

- помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

17. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

17.1. Литература.

1. Теория труда: учебник / под ред. С.А. Шапиро. — Москва: Директ-Медиа, 2022. — 400 с.
2. Развитие человеческих ресурсов в цифровую эпоху: стратегические вызовы, проблемы и возможности: монография / О.В. Забелин, И.Б. Омельченко, А.В. Майорова, Е.А. Сафонова, 2021

3. Алиев, И. М. Экономика труда [Электронный ресурс] : Учебник и практикум для вузов / Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. – 4-е изд. – Москва : Юрайт, 2020. – 486 с.
4. Щипанова, Д.Г. Экономика труда [Текст] : Учебник / Московский гуманитарный университет. – 1. – Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. – 332 с.
5. Генкин, Б. М. Экономика труда [Текст] : Учебник / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. – 1. – Москва : ООО «Юридическое издательство Норма», 2019. – 352 с.
6. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени / А.А. Разумов, И.В. Цыганкова, Г.В. Антонова, О.Ю. Никишина, 2017
7. Труд и занятость населения Москвы / С.А. Кайнова, 2015
8. Российская социально-экономическая Система: реалии и векторы развития / Р.С. Гринберг, П.В. Савченко, 2014
9. Глобальное экономическое развитие: тенденции асимметрии регулирования / Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я Столярчук, 2013
10. Демографические аспекты социально-экономического развития / М.Б. Денисенко, 2012
11. Региональная демографическая политика / В.В. Елизаров, Н.Г. Джанаева, 2012
12. Рынок труда в современной России: приоритеты оптимизации / А.И. Чекменев, 2012
13. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы / З.С. Богатыренко, 2011
14. Современная экономика труда: Монография / Руководитель авторск. кол-ва и научн. ред. В.В. Куликов. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). - М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. - 660 с
15. Мазин, А. Л. Экономика труда [Текст] : учебное пособие для студентов вузов экономических специальностей / А. Л. Мазин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ, 2014. – 623 с.
16. Рофе, А. И. Экономика труда [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» и др. экон. специальностям / А. И. Рофе. – 2-е изд., стер. – Москва : КноРус, 2011.
17. Современная экономика труда: Монография / Руководитель авторск. кол-ва и научн. ред. В.В. Куликов. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). - М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. - 660 с.
18. Костин Л.А., Костин С.Л. Кардинальное повышение производительности труда. - М.: Профиздат, 1986. - 272 с.

17.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

- Microsoft Office Стандартный 2010
- Microsoft Office 2016 Professional Plus
- Научная электронная библиотека elibrary.ru
- Научная электронная библиотека <https://cyberleninka.ru/>
- Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/ips/>, свободный.
- Сайт Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Режим доступа: <https://rosпотребнадзор.ru/documents/documents.php>, свободный.
- Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/>, свободный.
- Служба тематических толковых словарей www.trainings.ru
- Журнал «Кадровый менеджмент» www.magazine.hrm.ru
- Нормативно-правовая база данных www.kodeks.net
- Сайт Минтруда России <https://mintrud.gov.ru/>

Зарубежные ресурсы:

- Международный портал по управлению персоналом www.hrnguide.net
- Портал по профориентации с описанием профилей www.acareer.ru
- Реферативная база научных публикаций Web of Science
<http://www.webofscience.com>
- База Scopus scopus.com
- Всемирная полнотекстовая база PhD диссертаций Proquest
<https://www.proquest.com/>
- Международная база данных научных периодических изданий Jstore
<https://www.jstor.org/>