

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность:

Документ подписан в:

Дата подписания: 20.06.2026 10:12:32

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«25» мая 2026 г.

**Рабочая программа дисциплины
Социально-трудовые отношения на предприятии**

Направление подготовки

38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) программы бакалавриата

38.03.01.02 Экономика предприятий и организаций

Для набора 2026 года

Квалификация

Бакалавр

КАФЕДРА Экономика региона, отраслей и предприятий

Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	16 5/6			
Неделя	УП	РП	УП	РП
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	60	60	60	60
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом Университета (протокол № 9 от 03.03.2026 г.).

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Козловский В.А.

Зав. кафедрой: к.э.н., доцент В.Ю. Боев

Методический совет: д.э.н., профессор В.М. Джуха

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование у студентов компетенций в области управления трудовым коллективом с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, а также в области анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих социально-трудовые отношения на предприятии
-----	--

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ПК-4. Способен критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений в экономике предприятий и организаций, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
ПК-2. Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать, анализировать и интерпретировать экономические показатели результатов деятельности предприятия и организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:
этические нормы и основные модели организационного поведения, методы эффективного руководства трудовым коллективом (соотнесено с индикатором УК-3.1); методики сбора, анализа и обработки данных по рынку труда; основы расчета и анализа экономических показателей (соотнесено с индикатором ПК-2.1); основные показатели и методы анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия, характеризующие его социально-трудовые отношения, для принятия управленческих решений (соотнесено с индикатором ПК-4.1)
Уметь:
устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат (соотнесено с индикатором УК-3.2); применять типовые методики для расчёта экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (соотнесено с индикатором ПК-2.2); анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, характеризующую социально-трудовые отношения на предприятии, для принятия управленческих решений (соотнесено с индикатором ПК-4.2)
Владеть:
навыками эффективной коммуникации, организации и управления трудовым коллективом (соотнесено с индикатором УК-3.3); навыками анализа экономических явлений и процессов, связанных с использованием трудовых ресурсов, с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей (соотнесено с индикатором ПК-2.3); навыками расчёта эффективности показателей, характеризующих эффективность социально-трудовых отношений на предприятии, для принятия управленческих решений (соотнесено с индикатором ПК-4.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. «Основы теории трудовой деятельности»

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Тема 1.1 «Теоретико-методические положения экономики труда» Показатели эффективности труда. Основные понятия и категории экономики труда. Сущность и роль труда в обществе. Структура и функции общественного труда. Производительность труда, показатели эффективности труда Тема 1.2 «Процесс формирования современной рабочей силы и пути повышения его эффективности» Развитие рабочей силы: понятие, основные цели и задачи. Профессиональное развитие и компетентность персонала. Подготовка профессиональных кадров на отечественных предприятиях Зарубежный опыт регулирования процессов подготовки работников. МОТ и Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений	Лекционные занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
1.2	Тема 1.3 «Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы» Рынок труда: сущность, содержание, структура. Современные виды и модели рынка труда. Формирование и развитие современного российского рынка труда, его особенности. Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве Тема 1.4 «Влияние государства на рынок труда» Государство на рынке труда: административные и экономические	Лекционные занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2

	меры воздействия. Минимальная заработная плата: теория и практика использования в России и за рубежом. Трудовое законодательство и иные правовые аспекты как форма регулирования трудовых отношений				
1.3	Тема 1.5 «Безработица в рыночной экономике: причины, особенности и пути минимизации» Сущность и причины безработицы. Классификация безработицы. Особенности российской безработицы. Подходы к снижению безработицы в рыночной экономике Тема 1.6 «Уровень и качество жизни населения» Уровень и качество жизни населения: понятие, показатели. Дифференциация доходов населения. Проблема бедности в России	Самостоятельная работа	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
1.4	Тема 1.1 «Теоретико-методические положения экономики труда» Показатели эффективности труда. Основные понятия и категории экономики труда. Сущность и роль труда в обществе. Структура и функции общественного труда. Производительность труда, показатели эффективности труда Тема 1.2 «Процесс формирования современной рабочей силы и пути повышения его эффективности» Развитие рабочей силы: понятие, основные цели и задачи. Профессиональное развитие и компетентность персонала. Подготовка профессиональных кадров на отечественных предприятиях Зарубежный опыт регулирования процессов подготовки работников. МОТ и Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений	Практические занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
1.5	Тема 1.3 «Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силой» Рынок труда: сущность, содержание, структура. Современные виды и модели рынка труда. Формирование и развитие современного российского рынка труда, его особенности. Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве. Тема 1.4 «Влияние государства на рынок труда» Государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия. Минимальная заработная плата: теория и практика использования в России и за рубежом. Трудовое законодательство и иные правовые аспекты как форма регулирования трудовых отношений	Практические занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
1.6	Тема 1.5 «Безработица в рыночной экономике: причины, особенности и пути минимизации» Сущность и причины безработицы. Классификация безработицы. Особенности российской безработицы. Подходы к снижению безработицы в рыночной экономике	Практические занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
1.7	Тема 1.6 «Уровень и качество жизни населения» Уровень и качество жизни населения: понятие, показатели. Дифференциация доходов населения. Проблема бедности в России	Практические занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
1.8	Подготовка рефератов в LibreOffice. Темы рефератов представлены в Приложении 1.	Самостоятельная работа	7	28	УК-3 ПК-4 ПК-2

Раздел 2. «Экономика труда и его общественная организация»

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Тема 2.1 «Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективности труда» Управление персоналом: теория и практика. Управление человеческими ресурсами. Государственная кадровая политика. Кадровая политика организации. Тема 2.2 «Разделение и кооперация труда. Организация трудовых коллективов» Понятие, формы и виды разделения труда, его значение и границы. Категория персонала: профессиональные и квалифицированные показатели численности работников. Понятие, значение и виды кооперации. Формы организации первичных трудовых коллективов, основные принципы организации трудовых коллективов	Лекционные занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
2.2	Тема 2.3 «Организация и обслуживание рабочих мест» Понятие рабочего места, их виды, требования к организации. Специализация и оснащение рабочих мест Планирование рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. Тема 2.4 «Рациональные режимы труда и отдыха» Понятие режима труда и отдыха. Суточный режим труда и отдыха. Недельный режим труда и отдыха. Месячный и годовой режим труда и отдыха. Внутрисменный режим труда и отдыха. Социально-экономическая эффективность улучшения режимов труда и отдыха	Лекционные занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2

2.3	Тема 2.5 «Нормирование труда» Понятие, задачи и принципы нормирования. Классификация норм и нормативов, их функции. Роль норм труда в управлении производством. Методы нормирования. Способы изучения трудовых процессов. Классификация затрат времени смены	Лекционные занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
2.4	Тема 2.1 « Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективности труда» Управление персоналом: теория и практика. Управление человеческими ресурсами. Государственная кадровая политика. Кадровая политика организации.	Практические занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
2.5	Тема 2.2 « Разделение и кооперация труда. Организация трудовых коллективов» Понятие, формы и виды разделения труда, его значение и границы. Категория персонала: профессиональные и квалифицированные показатели численности работников . Понятие, значение и виды кооперации. Формы организации первичных трудовых коллективов, основные принципы организации трудовых коллективов	Практические занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
2.6	Тема 2.3 « Организация и обслуживание рабочих мест » Понятие рабочего места, их виды, требования к организации. Специализация и оснащение рабочих мест. Планирование рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест.	Практические занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
2.7	Тема 2.4 « Рациональные режимы труда и отдыха » Понятие режима труда и отдыха. Суточный режим труда и отдыха. Недельный режим труда и отдыха. Месячный и годовой режим труда и отдыха. Внутрисменный режим труда и отдыха. Социально-экономическая эффективность улучшения режимов труда и отдыха	Практические занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
2.8	Тема 2.5 «Нормирование труда» Понятие, задачи и принципы нормирования. Классификация норм и нормативов, их функции. Роль норм труда в управлении производством. Методы нормирования. Способы изучения трудовых процессов. Классификация затрат времени смены	Практические занятия	7	4	УК-3 ПК-4 ПК-2
2.9	Подготовка рефератов в LibreOffice. Темы рефератов представлены в Приложении 1.	Самостоятельная работа	7	18	УК-3 ПК-4 ПК-2

Раздел 3. «Экономика социально-трудовых отношений»

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
3.1	Тема 3.1 « Оплата труда и ее функции. Государственное регулирование вопросов оплаты труда » Понятие оплаты труда и ее функции Основные принципы организации оплаты труда. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Премии: их сущность, показатели премирования. Порядок государственного регулирования вопросов оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда согласно ТК РФ	Лекционные занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
3.2	Тема 3.2 «Оплата труда: формы и системы; тарифная и бестарифная системы оплаты труда» Формы оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Сдельная расценка Понятие системы оплаты труда. Повременные системы оплаты труда, сдельные системы оплаты труда, аккордные системы оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда	Лекционные занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
3.3	Тема 3.3 « Конфликты в социально-трудовой сфере и способы их реализации» Социально-трудовые отношения как источник конфликтов. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта. Основные причины трудовых конфликтов. Классификация трудовых конфликтов. Способы разрешения трудового конфликта Тема 3.4 «Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений» Предпосылки и условия возникновения социального партнерства. Сущность социального партнерства Содержание и механизм социального партнерства. Система социального партнерства в России	Лекционные занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
3.4	Тема 3.1 « Оплата труда и ее функции. Государственное регулирование вопросов оплаты труда » Понятие оплаты труда и ее функции. Основные принципы организации оплаты труда. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Премии: их сущность, показатели премирования. Порядок государственного регулирования вопросов оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда согласно ТК РФ	Практические занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
3.5	Тема 3.2 «Оплата труда: формы и системы; тарифная и бестарифная системы оплаты труда»	Практические занятия	7	4	УК-3 ПК-4

	Формы оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Сдельная расценка. Понятие системы оплаты труда. Повременные системы оплаты труда, сдельные системы оплаты труда, аккордные системы оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда				ПК-2
3.6	Тема 3.3 « Конфликты в социально-трудовой сфере и способы их реализации» Социально-трудовые отношения как источник конфликтов. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта. Основные причины трудовых конфликтов. Классификация трудовых конфликтов. Способы разрешения трудового конфликта	Практические занятия	7	4	УК-3 ПК-4 ПК-2
3.7	Тема 3.4 «Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений» Предпосылки и условия возникновения социального партнерства. Сущность социального партнерства. Содержание и механизм социального партнерства. Система социального партнерства в России	Практические занятия	7	2	УК-3 ПК-4 ПК-2
3.8	Подготовка рефератов в LibreOffice. Темы рефератов представлены в Приложении 1.	Самостоятельная работа	7	12	УК-3 ПК-4 ПК-2
3.9	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	7	0	УК-3 ПК-4 ПК-2

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Митрофанова (И., Глисов А. Б.	Экономика труда: теория и практика: учебное пособие	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2	Костюченко Т. Н., Байчерова А. Р., Сидорова Д. В.	Экономика труда: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3	Валько, Д. В., Постников, Е. А.	Экономика труда: учебное пособие	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019	ЭБС «IPR SMART»
4	Воловская, Н. М.	Социология труда: учебное пособие	Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016	ЭБС «IPR SMART»
5		Экономика труда: научно-практический журнал: журнал	Москва: Креативная экономика, 2019	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
6	Бельчик Т. А.	Экономика труда: учебное пособие	Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "Консультант +"

ИСС "Гарант" <http://www.internet.garant.ru/>

Система профессионального анализа рынков и компаний Спарк-Интерфакс - <http://www.spark-interfax.ru/>

ЦЕНТР РАСКРЫТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ИНФОРМАЦИИ - <http://www.e-disclosure.ru/>

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС
LibreOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Социально-трудовые отношения на предприятии**

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
<i>Знать</i> этические нормы и основные модели организационного поведения, методы эффективного руководства трудовым коллективом	Ответы на вопросы теста, написание реферата, ответы на вопросы к зачету в части описания этических норм и основных моделей организационного поведения	Составлен список социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий для членов трудового коллектива	Тест (1-30) Реферат (1-27) Вопросы к зачету (1-40)
<i>Уметь</i> устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат	Решение кейсов, моделирующих стандартные и не стандартные ситуации, демонстрирующие социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Правильное понимание проблемы ситуации, четкое определение цели и задач, которые необходимо решить Обоснованность принятого решения	Кейсы (1-6) Расчетные задачи (1-8)
<i>Владеть</i> навыками эффективной коммуникации, организации и управления трудовым коллективом	Решение кейсов, моделирующих нестандартные ситуации, демонстрирующие социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Активное участие в деловой игре	Поиск рационального решения осуществлен в кратчайшие сроки, результат соответствует поставленным требованиям Грамотность «диагноза ситуации», объективность «прогноза тенденций», результативность предлагаемых мер	Деловая игра Кейсы (1-6) Расчетные задачи (1-8)
ПК-4: Способен критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений в экономике предприятий и организаций, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий			
<i>Знать</i> основные показатели и методы анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия, характеризующие его социально-трудовые отношения, для принятия управленческих решений	Ответы на вопросы теста, написание реферата, ответы на вопросы к зачету в части изложения методики сбора, анализа и обработки данных по рынку труда;	Соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет;	Тест (1-30) Реферат (1-27) Вопросы к зачету (1-40)
<i>Уметь</i> анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, характеризующую	Решение расчетных заданий	Грамотно используется инструментарий экономического анализа. Решение представляет собой логически выстроенный,	Расчетные задачи (1-8)

социально-трудовые отношения на предприятии, для принятия управленческих решений		рациональный и верный алгоритм действий;	
<i>Владеть</i> навыками расчёта эффективности показателей, характеризующих эффективность социально-трудовых отношений на предприятии, для принятия управленческих решений	Активное участие в деловой игре Решение расчетных заданий	Рациональность выбора данных, надлежащее применение выбранных инструментальных средств для решения поставленных задач; точность полученных результатов; качество анализа и интерпретации полученных результатов и выводов	Деловая игра Расчетные задачи (1-8)
ПК-2: Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать, анализировать и интерпретировать экономические показатели результатов деятельности предприятия и организации			
<i>Знать</i> методики сбора, анализа и обработки данных по рынку труда; основы расчета и анализа экономических показателей	Ответы на вопросы теста, написание реферата, ответы на вопросы к зачету в части изложения методики сбора, анализа и обработки данных по рынку труда;	Соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет;	Тест (1-30) Реферат (1-27) Вопросы к зачету (1-40)
<i>Уметь</i> применять типовые методики для расчёта экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Решение расчетных заданий	Решение представляет собой логически выстроенный, рациональный и верный алгоритм действий;	Расчетные задачи (1-8)
<i>Владеть</i> навыками анализа экономических явлений и процессов, связанных с использованием трудовых ресурсов, с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей	Активное участие в деловой игре, Решение расчетных заданий	Рациональность выбора данных, надлежащее применение выбранных инструментальных средств для решения поставленных задач; точность полученных результатов; качество анализа и интерпретации полученных результатов и выводов	Деловая игра Расчетные задачи (1-8)

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

50-100 баллов (зачтено)

0-49 баллов (не зачтено)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачету

по дисциплине Социально-трудовые отношения на предприятии

1. Труд, понятие и его роль в общественном производстве
2. Условия и организация труда, их характеристика

3. Трудовые ресурсы, понятие. Социальная структура общества
4. Содержание понятия «трудоспособное население». Общая и профессиональная трудоспособность населения
5. Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.
6. Трудовой потенциал, понятие и его характеристика
7. Занятость населения, понятие. Государственное регулирование занятости населения.
8. Безработица и ее понятие. Формы безработицы. Влияние безработицы на экономику.
9. Государственное регулирование трудовых ресурсов в условиях рынка, методы регулирования.
10. Рынок труда, понятие, структуры рынка труда.
11. Конкурентный рынок труда и рыночная цена рабочей силы.
12. Трудовые ресурсы предприятия и их характеристика.
13. Трудовой коллектив, понятие его роль и группы трудовых коллективов.
14. Функции трудового коллектива и их особенности в условиях рынка
15. Структура трудового коллектива и ее характеристика.
16. Организация трудовой деятельности на предприятии. Трудовые отношения.
17. Конфликтные ситуации, споры в трудовом коллективе и методы их разрешения.
18. Управление трудом на предприятии в условиях рынка.
19. Нормирование труда, понятие, сущность. Производственное разделение труда как объект нормирования.
20. Принципы нормирования и функции норм затрат труда
21. Факторы, влияющие на величину затрат труда.
22. Нормы затрат труда и их классификация.
23. Нормы затрат труда и их классификация.
24. Норма времени и норма выработки, порядок расчета и их зависимость.
25. Методы установления норма затрат труда, их особенности.
26. Методы изучения затрат рабочего времени и работы оборудования, их содержание.
27. Организация и условия труда как фактор роста производительности труда. Охрана труда.
28. Факторы роста производительности труда, их классификация.
29. Показатели, характеризующие уровень производительности труда на макро- и микроуровне.
30. Резервы роста производительности и эффективности труда и их влияние на конечные результаты деятельности предприятия.
31. Мотивация и оплата труда в условиях рыночного механизма. Функции оплаты труда.
32. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы
33. Реальная и номинальная заработанная плата, их отличия.
34. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий ее назначение и совершенствование.
35. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
36. Доходы работников и их структура в условиях рынка.
37. Государственное регулирование оплаты труда в РФ
38. Коллективный договор, его роль и регулирование трудовых отношений и оплаты труда на предприятии
39. Социальное партнерство, сущность, принципы и задачи. Субъекты социального партнерства.
40. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.

Зачетное задание включает 1 теоретический вопрос из представленного перечня и 1 задачу из подраздела «Расчетные задачи»

Критерии оценивания

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

50-100 баллов (зачтено) изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство

с дополнительной литературой; задача решена верно.

0-49 баллов (не зачтено) ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы, задача решена неверно.

Тесты

по дисциплине Социально-трудовые отношения на предприятии

Раздел 1 «Основы теории трудовой деятельности»

1. Кто не относится к категории занятых по закону о занятости населения в России?

- а) военнослужащие;
- б) студенты дневных отделений
- в) самозанятые;
- г) занятые в домашнем хозяйстве;
- д) предприниматели.

2. Кто не входит в состав экономически активного населения в соответствии с методологией МОТ:

- а) наемные работники;
- б) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
- в) лица, ведущие домашнее хозяйство;
- г) члены кооперативов;
- д) работодатели.

3. К недостаткам внутренних рынков труда для работодателей нельзя отнести:

- а) возможное снижение активности работников;
- б) ограничение и постепенное снижение мобильности работника;
- в) потери времени ценных работников в процессе наставничества;
- г) слишком тесные взаимоотношения среди коллег;
- д) возможный конфликт интересов обучающихся и обучаемых.

4. Для первичного рынка труда характерно:

- а) льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.)
- б) слабые шансы на продвижение;
- в) жесткий график; часто неполный рабочий день;
- г) своеволие начальства;
- д) простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте.

5. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) эффект замещения равен эффекту дохода
- г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
- д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

6. Какое из утверждений неверно:

- а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;
- б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника;
- в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;
- г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;
- д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

7. Какое из утверждений неверно:

- а) домашнее хозяйство и семья – это синонимы;
- б) термин «домашнее хозяйство» используется тогда, когда исследуются экономические аспекты человеческой деятельности, в том числе связанные с семьей;
- в) время и деньги взаимозаменяемы не только в приобретении благ, но и в их потреблении;
- г) для человека, много зарабатывающего, очень велики альтернативные издержки потребления «времяемкого» блага;
- д) домохозяйство выполняет важную социальную функцию, позволяя человеку «вписаться» в социальную структуру общества.

8. Повышения спроса на труд можно добиться:

- а) увеличением спроса на продукт, создаваемый в данной отрасли или работниками данной профессии;

- б) ростом производительности труда в данной отрасли;
- в) ростом цен на ресурсозаменитель при условии, если эффект замещения превышает эффект выпуска;
- г) снижением цен на ресурсозаменитель, если эффект выпуска превышает эффект замещения;
- д) верно все перечисленное.

9. Эластичность спроса на труд по зарплате:

- а) всегда выше нуля;
- б) всегда ниже нуля;
- в) иногда выше нуля; г) иногда ниже нуля; д) равна нулю.

10. Какое из перечисленных положений характеризует совершенно конкурентный рынок труда?

- а) небольшое количество работников с различной квалификацией и способностями;
- б) уровень заработной платы зависит от поведения фирм;
- в) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации, продуктивности и видам деятельности;
- г) получение информации требует больших издержек;
- д) работники высокой квалификации имеют возможность выбирать фирму, которая сможет предложить им лучшие условия работы.

Раздел 2 «Экономика труда и его общественная организация»

11. К формальным институтам рынка труда можно отнести:

- а) традиции и ценности, определяющие поведение участников трудовых соглашений;
- б) репутационные механизмы;
- в) негосударственные структуры трудового посредничества,
- г) рекомендации, репутацию.
- д) трудовую дискриминацию.

12. Нельзя сказать, что масштабное распространение теневой экономической деятельности в России объясняется:

- а) высокими издержками на открытие легального бизнеса;
- б) высокими издержками на ведение легального бизнеса;
- в) высокими издержками на защиту прав собственности;
- г) высокими издержками на выплату налогов (включая ЕСН);
- д) поддержкой малого бизнеса со стороны государства.

13. К основным проблемам российского рынка труда не относится:

- а) низкая цена труда;
- б) высокие потребности населения;
- в) огромное неравенство в доходах;
- г) глубокие структурные и межрегиональные диспропорции;
- д) «утечка умов».

14. К инвестициям в человеческий капитал не относятся:

- а) расходы на образование;
- б) расходы на улучшение здоровья;
- в) расходы на миграцию;
- г) расходы на поиск работы;
- д) расходы, связанные с рождением ребенка.

15. В основе теории образовательных сигналов на рынке труда лежит предположение о том, что:

- а) образование повышает производительность работников;
- б) в диплом более высокого уровня образования осуществлены большие инвестиции;
- в) производительность работника и издержки на образование находятся в обратной зависимости;
- г) диплом о высшем образовании на рынке труда не играет большой роли;
- д) внутренняя форма отдачи превышает процентную ставку.

16. С каким утверждением по поводу заработной платы нельзя согласиться?

- а) различия в заработной плате могут вызываться только рыночными факторами;
- б) заработная плата работника зависит не только от его человеческого капитала, но и от того, как он его реализует;
- в) на зарплату работника может влиять оценка его личного вклада в результаты деятельности фирмы;
- г) величина заработной платы во многом зависит от наличия и объема пособий, льгот, неденежных вознаграждений;
- д) различия в заработной плате могут вызываться вне рыночным воздействием на трудовые отношения со стороны государства, неформальных институтов, инфраструктуры рынка труда.

17. Выравнивающие (компенсационные) различия в заработной плате возникают:

- а) только из-за разнородности рабочих мест;
- б) только из-за различных предпочтений работников;

- в) из-за разнородности рабочих мест и различных предпочтений работников;
- г) из-за разнородности рабочих мест и различий в человеческом капитале работников; д) из-за несовпадения интересов работников и работодателей.

18. Согласно гедонистической теории заработной платы:

- а) в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники – заработную плату;
- б) в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники – полезность;
- в) фирмы, предлагающие более безопасные условия труда, будут получать наивысшие прибыли, поскольку могут платить более низкую заработную плату;
- г) фирмы, которые предлагают наивысшую заработную плату, будут получать наивысшую прибыль, так как могут предлагать наименее безопасные и, следовательно, не требующие высоких издержек условия труда;
- д) при прочих условиях работники, готовые рисковать за деньги, предпочтут работать в фирмах с минимальными издержками на обеспечение безопасности труда.

19. С каким из следующих утверждений нельзя согласиться?

- а) иногда человек сам готов заплатить за то, чтобы ему разрешили выполнять любимую работу.
- б) угроза внезапного увольнения требует выравнивающих различий в оплате труда;
- в) работа в ночную смену требует выравнивающих различий в оплате труда;
- г) оплаченный отпуск можно рассматривать как форму натуральной оплаты труда;
- д) работа чиновника должна оплачиваться достаточно высоко, поскольку связана с отягчающими факторами, требующими выравнивающих различий в оплате труда;

20. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:

- а) возраст выхода на пенсию;
- б) минимальный уровень заработной платы;
- в) средний уровень заработной платы;
- г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ;
- д) нормы безопасности труда.

Раздел 3 «Экономика социально-трудовых отношений»

21. Рост подоходного налога:

- а) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
- б) может уменьшить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения.
- в) может увеличить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения.
- г) увеличивает количество часов труда женщин, молодежи, работников низкой квалификации
- д) уменьшает количество часов труда работников с более высокой зарплатой (мужчин и высококвалифицированных работников).

22. С каким из утверждений нельзя согласиться?

- а) при снижении предложения труда рост зарплаты сочетается с уменьшением числа занятых; при этом соотношение изменения того и другого параметра зависит от эластичности спроса на труд;
- б) квалифицированное лицензирование профессий приводит к снижению предложения труда;
- в) проведение замкнутой политики особенно характерно для цеховых профсоюзов;
- г) цеховые профсоюзы часто прибегают к открытой политике: стремятся привлечь в профсоюз как можно больше работников, чтобы приобрести монопольную власть;
- д) монопольную власть позволяет профсоюзу оказывать на работодателей давление при заключении коллективных договоров.

23. Нельзя согласиться с тем, что:

- а) целесообразность смены работы можно оценить сравнением величины чистой дисконтированной стоимости ожидаемых выгод с издержками, которые с этим решением связаны;
- б) целесообразность смены работы оценить невозможно, поскольку слишком велика неопределенность;
- в) неденежные составляющие выгод и издержек решения сменить работу оценивать очень непросто, хотя люди, принимая решение, именно это и стараются сделать;
- г) факторы, влияющие на решение сменить работу, могут носить субъективный характер; д) для молодых работников решение о смене работы обычно связано с меньшими издержками.

24. К трудовой дискриминации относится:

- а) установление различных цен на один и тот же товар вне зависимости от издержек на его производство;
- б) различный уровень оплаты труда работников, входящих и не входящих в профсоюзы; в) различный уровень оплаты труда работников из-за разной продуктивности их труда;
- г) неравное отношение к работникам из-за личной симпатии или антипатии руководителя;
- д) различный уровень оплаты труда работников из-за наличия или отсутствия высшего образования.

25. С каким утверждением нельзя согласиться?

- а) наличие обстоятельств, формально свидетельствующих о дискриминации на рынке труда, не всегда означают, что она действительно существует;

- б) дискриминации легче дать определение, чем установить, существует ли она и тем более измерить ее количественно.
- в) профессиональная сегрегация не всегда является результатом именно дискриминации; г) при оценке дискриминации работники, чей заработок сравнивается, должны обладать равной продуктивностью, но на нее влияют факторы, которые трудно или невозможно измерить;
- д) трудовая дискриминация была, есть и будет; бороться с ней бесполезно.

26. Монопсоническая дискриминация возникает на основе:

- а) различной эластичности спроса на труд для разных групп работников;
- б) различной эластичности предложения труда разных групп работников;
- в) экономии на трансакционных издержках;
- г) предубеждения работодателей;
- д) неодинаковой доступности профессий для разных групп работников.

27. С каким утверждением по поводу функций заработной платы нельзя согласиться?

- а) в командной экономике воспроизводственная функция зарплаты реализовывалась в плановом порядке;
- б) воспроизводственная функция реализует экономические интересы работника, мотивационная – работодателя;
- в) функция формирования платежеспособного спроса населения связывает зарплату с совокупным предложением;
- г) социальная функция зарплаты преследует цель достижения социальной справедливости и предупреждения социальных эксцессов;
- д) статусная функция зарплаты приводит в соответствие трудовой статус работника с размером его заработка.

28. По сравнению с повременной формой оплаты, при сдельной оплате труда:

- а) зарплата обычно ниже, чем при повременной;
- б) оплату труднее связать с конечным результатом;
- в) возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников;
- г) меньше текучесть кадров;
- д) увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.

29. Повременной заработной плате свойственны следующие недостатки:

- а) эффект храповика;
- б) игнорирование работником не измеряемых обязанностей;
- в) большинство работников при одной и той же годовой сумме заработка предпочитают сдельную оплату;
- г) труднее создается атмосфера сопричастности;
- д) возможна несправедливость в оплате в силу ее косвенной связи с результатами труда.

30. При бестарифной системе оплаты труда:

- а) не может быть учтено качество труда;
- б) не может быть учтено количество труда;
- в) индивидуальный заработок работника определяется как доля в фонде оплаты труда;
- г) зарплата работника полностью зависит от его личных результатов;
- д) работник точно знает величину своего будущего заработка.

Критерии оценивания: максимум 20 баллов за тест из 30 вопросов

0-9 баллов - 0 .. 49,99 % правильных ответов

10-13 баллов - 50 .. 64,99 % правильных ответов

14-17 баллов - 65 .. 84,99 % правильных ответов

18-20 баллов - 85 .. 100 % правильных ответов

Деловая игра

по дисциплине **Социально-трудовые отношения на предприятии**

Деловая игра «Дискриминация в оплате труда»

Цели игры 1. Усвоить понятия «равновесная ставка заработной платы», «монопсония на рынке труда» и «ценовая дискриминация».

2. Изучить механизм формирования ставок заработной платы при дискриминации в оплате труда и при отсутствии дискриминации. Осознать сущность дискриминации на рынке труда.

3. Приобрести элементарные навыки формулирования требований к работодателям определенного уровня оплаты труда и продолжительности рабочего дня. Научиться оценивать риск при выборе того или иного варианта трудоустройства.

Понятия

Равновесная ставка заработной платы — ставка заработной платы, при которой спрос на труд со стороны работодателей равен предложению труда со стороны потенциальных работников.

Монополия на рынке труда — ситуация, когда на рынке есть только один работодатель, который свободно устанавливает ставки заработной платы.

Ценовая дискриминация работников (дискриминация в оплате труда) — ситуация, когда монополист на рынке труда платит разным работникам разную цену за труд одинакового качества, т. е. он неоправданно дифференцирует ставки заработной платы.

Теория

1. При отсутствии дискриминации на рынке труд всех работников оплачивается по единой ставке, равной равновесной ставке заработной платы. Исключение составляют работники, у которых объем предложения труда при равновесной ставке заработной платы равен нулю, — они остаются без работы.

Пример 1. Дискриминации работников нет. Рассматриваются пять ставок заработной платы: 20, 40, 60, 80 и 100 руб./ч. Они записаны в первый столбец табл. 1.

Таблица 1 - Оплата труда без дискриминации

Ставка зарплаты	Спрос	A	B	C	D	Предложение	Спрос-предложение
100	9	8	7	6	5	26	-17
80	15	8	6	6	4	24	-9
60	20	8	5	6	0	19	1
40	25	0	2	3	0	5	20
20	28	0	1	1	0	2	26
Зарплата		480	300	360	0	-	-

Во второй столбец этой таблицы записан суммарный спрос на труд со стороны работодателя (в ч/день). На рынке есть четыре работника: А, В, С и D. Функции их индивидуального предложения труда записаны в соответствующих столбцах таблицы. В предпоследнем столбце таблицы записаны значения суммарного предложения труда на рынке.

Поскольку точное равенство значений спроса и предложения при некоторой ставке заработной платы достигается редко, будем считать равновесной ту ставку, при которой разность спроса и предложения достигает минимального неотрицательного значения. В нашем примере этот минимум равен единице при ставке зарплаты 60 руб./ч (см. последний столбец табл. 1). Отсюда следует, что:

- у работника А — рабочий день 8 ч, заработная плата 480 руб./день;
- у работника В — рабочий день 5 ч, заработная плата 300 руб./день;
- у работника С — рабочий день 6 ч, заработная плата 360 руб./ день;
- работник D остался без работы из-за своих высоких требований к оплате труда.

2. В условиях ценовой дискриминации на рынке труда ставка заработной платы и продолжительность рабочего дня каждого работника устанавливаются монополистом исключительно в своих интересах: для максимизации прибыли или выручки, минимизации издержек и т. д. Проводя политику ценовой дискриминации на рынке труда, монополия получает лучший финансовый результат, чем в отсутствие дискриминации. В то же время дискриминация противоречит принципам социальной справедливости, поэтому она обычно запрещена в развитых странах.

Пример 2. Дискриминация работников возможна. Монополия стремится купить фиксированный объем труда 14 ч/день при минимальных затратах. Возможные ставки заработной платы взяты из примера 1. На рынке есть три работника — Е, F и G. Функции их индивидуального предложения труда записаны в соответствующих столбцах табл. 2 (в ч/день).

Таблица 2 - Оплата труда в условиях дискриминации

Ставка	Е	F	G	Сумма
100	10	6	4	20
80	10	6	4	20
60	0	6	4	10
40	0	0	4	4
20	0	0	0	0
Рабочий день	4	6	4	14
Зарплата	320	360	160	840

Монополия, стремясь минимизировать затраты на оплату труда, в первую очередь наймет работника G, который согласен работать 4 ч/день за минимальную предложенную плату 40 руб./ч; его зарплата составит 160 руб./день. Затем будет нанят работник F на 6 ч/день с оплатой 60 руб./ч, его зарплата составит 360 руб./день. В последнюю очередь будет нанят работник E, согласный только на высокий уровень оплаты труда. Но монополисту требуется всего 14 ч/день, а уже наняты два работника на 10 ч/день, поэтому работник E будет нанят лишь на 4 ч/день, его доход составит 320 руб./день (табл. 2).

В последнем столбце табл. 2 представлена функция суммарного предложения труда на рынке. Поскольку рыночный спрос на труд в данном случае равен 14 ч/день при каждой ставке заработной платы, равновесная ставка равна 80 руб./ч. Поэтому при отсутствии дискриминации затраты монополиста на труд составили бы $80 \times 14 = 1120$ (руб./день), а не 840 руб./день, как при ценовой дискриминации работников.

Правила игры

1. Все студенты являются работниками, предлагающими труд одинакового качества.

2. Есть два рынка труда:

* На первом рынке устанавливается единая для всех работников равновесная ставка заработной платы, уравнивающая суммарное предложение труда работников и суммарный спрос на труд со стороны неких работодателей, которые в игре не рассматриваются. Этот рынок мы называем легальным. На нем дискриминации в оплате труда нет.

* На втором рынке есть только один работодатель (монополия), практикующий ценовую дискриминацию. Он устанавливает ставки заработной платы и объемы занятости так, чтобы минимизировать затраты на приобретение фиксированного объема труда. Этот рынок мы называем теневым, потому что дискриминация в оплате труда запрещена.

3. Работник выбирает первый или второй рынок труда на основе предварительного анализа:

* заданной функции рыночного спроса на легальном рынке труда;

* заданного фиксированного объема спроса на труд со стороны монополии на теневом рынке.

При принятии решения работник также учитывает общее количество работников (студентов группы) и их склонность к риску.

4. Выбрав рынок труда, работник задает функцию индивидуального предложения, т. е. приводит в соответствие с каждой возможной ставкой заработной платы объем предложения труда. Возможные ставки заработной платы: 20, 40, 60, 80 и 100 руб./ч.

5. При формировании функции индивидуального предложения труда работник должен принять следующие условия:

* С ростом ставки заработной платы объем труда не уменьшается.

* На легальном рынке труда объем предложения труда при каждой ставке заработной платы не может превышать 8 ч/день. Таково требование «Трудового кодекса».

* На теневом рынке труда функция предложения труда должна иметь вид $(0; 0, \dots, a; a)$, где a — положительное число, не превышающее 24. Разрешается работать целые сутки, так как трудовое законодательство здесь не действует. Иными словами, при маленьких ставках предложение труда равно нулю, а при больших — имеет некоторое постоянное значение. Допускается функция, у которой все значения предложения труда одинаковы. Описанный специфический вид функции индивидуального предложения труда необходим для того, чтобы можно было быстро рассчитать в аудитории наилучшие для монополии ставки заработной платы и объемы занятости работников.

6. На легальном рынке работник остается без работы, если:

* объем его предложения труда при равновесной ставке заработной платы равен нулю;

* заданная функция рыночного спроса и сложившаяся в игре рыночная функция предложения труда не пересекаются. Это произойдет, если: минимальный объем спроса будет больше максимального объема предложения, или минимальный объем предложения больше максимального объема спроса. В этих случаях легальный рынок перестает существовать и все работники, выбравшие его, остаются без работы.

7. Если на легальном рынке работник остался без работы, он получает пособие по безработице, только если при некоторой ставке заработной платы его предложение труда равно нулю, т. е. он согласен получать за свой труд плату не ниже определенного уровня. У такого требовательного

работника раньше была высокооплачиваемая работа, поэтому он имеет право на пособие. Величина пособия равна 10% от заработной платы, которую он получал бы при минимально допустимой для него ставке заработной платы.

Пример. Функция предложения труда работника на легальном рынке труда задана вектором (0; 4; 5; 8; 8). Минимально допустимая для него ставка равна 40 руб./ч (вторая по счету). При этой ставке объем предложения труда работника равен 4 ч/день, поэтому он имел бы заработную плату $40 \times 4 = 160$ (руб./день). Пособие составит $0,1 \times 160 = 16$ (руб./день).

8. Если на теневом рынке работник остался без работы, то он не получает пособия по безработице независимо от вида его функции предложения труда. Мы видим, что теневой рынок более рискованный, чем легальный, но на нем можно заработать значительно больше, поскольку рабочий день не ограничен.

9. Если на теневом рынке объем предложения недостаточен для удовлетворения спроса монополии, то она сокращает (пересматривает) спрос до достижимого уровня.

10. На легальном рынке труда равновесной считается ставка заработной платы, которая обеспечивает минимальное не отрицательное значение разности спроса и предложения. Отсюда следует, что при равновесной ставке заработной платы все работники обеспечены желаемым объемом занятости, т.е. между ними не возникает конкуренции.

11. На теневом рынке труда в условиях ценовой дискриминации возможна конкуренция между работниками. В этой ситуации монополия отдаст предпочтение менее «алчному» работнику, который предлагает меньший объем труда при данной ставке заработной платы. Если объемы предлагаемого труда работников равны, работа распределяется между ними поровну.

Примечание. Положение о том, что монополист при прочих равных условиях предпочитает нанимать работников с меньшим объемом предложения труда, принято нами, чтобы исключить предложение всеми работниками на нелегальном рынке труда максимального объема труда, равного 24 ч/день. Указанное положение делает такое поведение работника весьма рискованным, и он вынужден предлагать некоторый средний объем труда. В этом случае задача участников игры усложняется, а результаты игры становятся менее предсказуемыми.

Пример. Рассмотрим случай, когда на теневом рынке есть только два работника (M и N), кривые предложения труда представлены в табл. 3. Монополия стремится приобрести объем труда 7 ч/день с минимальными затратами.

Таблица 3 - Конкуренция работников при дискриминации

Ставка	M	N
100	4	7
80	4	7
60	4	7
40	4	7
20	0	0
Рабочий день	4	3
Доход	160	120

При ставке 40 руб./ч оба работника вместе предлагают объем труда $4 + 7 = 11$ (ч/день). Это превышает 7 ч/день — объем спроса монополии. Менее «алчен» работник M (7 больше 4), поэтому его занятость равна желаемой для него — 4 ч/день. Другой работник (N) будет работать оставшиеся 3 ч/день.

12. Цель работника — максимизировать доход. Под доходом понимается заработная плата или пособие по безработице.

Примечание. Каждый работник может получить гарантированное пособие по безработице — 80 руб./день. Для этого он должен выбрать легальный рынок и указать следующую функцию предложения труда: 0; 0; 0; 0; 8.

13. Баллы определяются по следующим правилам:

- * *пять баллов.* Присуждаются работнику, получившему наибольший доход;
- * *четыре балла.* Присуждаются работникам, доход которых меньше максимального, но больше гарантированного минимума — 80 руб./день;
- * *три балла.* Присуждаются работникам, получившим доход 80 руб./день;
- * *два балла.* Присуждаются работникам, получившим нулевой доход, меньший 80 руб./день;
- * *один балл.* Присуждается работникам, получившим нулевой доход. К ним относятся

работники с «развалившегося» легального рынка труда, готовые работать при любом уровне оплаты труда (нет нулей в функции предложения труда), а также работники с теневого рынка труда, не выдержавшие конкуренции в условиях ценовой дискриминации.

Подготовка игры

1. Установить функцию спроса на легальном рынке труда и объем спроса на теновом рынке труда. Если предполагаемое количество студентов в группе — 7 чел., то можно взять эти данные из примеров 1 и 2 раздела «Теория». Если число студентов больше, то все объемы спроса рекомендуется увеличить в соответствующее количество раз. Так, если число студентов равно 14 чел., то указанные значения следует удвоить, тогда функция спроса на легальном рынке будет задана вектором (18; 30; 40; 50; 56), а объем спроса на теновом рынке составит 28 ч/день.

2. Подготовить карточки, в которых работники укажут избранный ими рынок труда и запишут объемы индивидуального предложения труда при заданных ставках заработной платы, а преподаватель запишет результаты игры — рабочий день, доход и количество баллов (табл. 4).

Порядок проведения игры

1. Повторить понятия и теоретические положения, необходимые для проведения игры. Подробно разобрать на доске примеры 1 и 2 из пункта «Теория».

Таблица 4 - Выбор работника и его последствия

Работник	
Рынок	
Ставка зарплаты	Предложение
100	
80	
60	
40	
20	
Рабочий день	
Доход	
Баллы	

2. Объяснить студентам цели и правила игры. Показать возможные положительные и отрицательные последствия выбора легального или теневого рынка труда, той или иной функции индивидуального предложения труда.

3. Написать с одного края доски функцию рыночного спроса на легальном рынке (см. табл. 1), а с другого края — объем на теновом рынке (число).

4. Раздать студентам карточки, предложить указать в них выбранный рынок труда и записать свою функцию предложения труда (см. табл. 4).

5. Дать студентам на обдумывание выбора 5-10 мин. Собрать карточки, разложить их по двум пачкам, соответствующим легальному и теновому рынкам труда.

6. Записать на доске все функции индивидуального предложения труда на легальном рынке. Рассчитать на доске значения функции рыночного предложения труда и рыночную ставку заработной платы i (см. табл.1) Для каждого работника на легальном рынке труда надо определить:

а) продолжительность рабочего дня, равную объему индивидуального предложения труда при равновесной ставке заработной платы;

б) заработную плату (для занятых);

в) пособие по безработице (для безработных);

г) число полученных баллов.

Значения а)–г) записать в соответствующих клетках таблицы на карточке.

7. Записать на доске все функции предложения труда на теновом рынке (см. табл. 2). Для каждого работника на теновом рынке определить:

а) продолжительность рабочего дня (алгоритм расчета описан в Примере 2 раздела «Теория» и в примере к 11-му разделу «Правил игры»);

б) заработную плату (для занятых),

в) полученные баллы.

Значения а), б) и в) записать в соответствующих клетках таблицы на карточке.

8. Подвести итоги игры, дать оценку действиям студентов.

Критерии оценивания:	БАЛЛЫ
Рассмотрение всего перечня факторов, их детальный анализ	0-5 баллов
Логическое обоснование применения того или иного способа финансирования для каждой из категорий предприятий	0-5 баллов
Степень достижения поставленных перед игроком задач	0-5 баллов
Оригинальность решения	0-5 баллов
ИТОГО	20 БАЛЛОВ

Расчетные задачи

1. 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.
2. Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным:

Показатели	Значение
1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:	
а) отчет	56312
б) план	62800
2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед.	11950
3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп.	19
4. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:	
а) отчет	5224
б) план	5236

3. Определить, за счет каких факторов, на сколько процентов по каждому фактору и в целом по предприятию повысилась производительность труда:

Показатели	Базис	Отчет
Объем продукции, тыс. руб.	9500	10500
Трудоемкость, тыс. нормо-часов	2327,5	2500
Число основных рабочих, чел.	1207	1227
Затраты труда основных рабочих, тыс. чел.-часов	2155	2208,6
Численность промыш.-производственного персонала, чел.	3000	3000

4. В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.
5. Организация решает, принять ли условия договора с учебным заведением. В соответствии с договором, на протяжении 4 лет 20 сотрудников организации пройдут курс годового обучения (одновременно на протяжении года будет обучаться 5 человек). Администрация учебного заведения подтверждает что плата за обучение будет расти от влиянием инфляции. Более того, администрация огласила заранее, что имеет намерение увеличивать оплату за обучение на 200 долл. ежегодно на протяжении 3-х лет, начиная со следующего учебного года (в данное время плата за обучение на 1 сотрудника составляет 2000 долл. за год). В этой связи при составлении договора учебное заведение предлагает организации особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников одновременно, за весь период действия договора, исходя из

установленного в настоящее время размера оплаты. Какой вариант оплаты (и при каких условиях) лучший для организации?

6. К наиболее распространенным методам мотивации персонала относят:

- монетарный (денежный) метод;
- целевой метод (управление по целям);
- обогащение труда;
- партисипативное управление (привлечение работников к управлению).

От каких факторов, по вашему мнению, зависит какой метод преимущественно использовать в конкретной ситуации? Обоснуйте ваш ответ.

7. Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в результате все делает весьма старательно. Сотрудник работает в компании более полугода. Чем может быть вызвана эта ситуация? Каковы Ваши действия?

8. Фирма «Арона» изготавливает один вид продукции. В фирме работают рабочие, заработная плата которых и другие данные представлены ниже:

- Число рабочих – 8 чел.
- Зарботная плата в час – 6 ден. ед.
- Гарантированная недельная минимальная заработная плата – 100 ден. ед.
- Среднее время изготовления единицы продукции – 37 мин.
- Минимальный выпуск продукции в неделю – 450 ед.
- Рабочее время фирмы – 40 часов в неделю. Сверхурочные работы не должны превышать 200 ч в неделю и должны оплачиваться в размере $1\frac{1}{3}$ часть часовой тарифной ставки. Дополнительная рабочая сила не может быть привлечена.

На протяжении значительной части года фирма не удовлетворяет спрос, не смотря на максимальное количество сверхурочной работы. Химический состав продукции не позволяет накапливать запасы незавершенного производства и готовой продукции.

После соответствующих исследований была предложена схема оплаты труда, характеризующаяся такими данными:

Среднее время на изготовление единицы продукции – 34 мин.

Зарботная плата за единицу продукции – 3 ден. ед.

В соответствии с этим сокращается минимальная гарантированная недельная оплата, максимальный размер и ставки оплаты сверхурочных работ.

Цена реализации единицы продукции – 9 ден. ед., материальные затраты – 2 ден. ед. на единицу, переменные накладные расходы – 3 ден. ед. в час. Постоянные накладные расходы – 1200 ден. ед. в неделю.

Составить расчет дохода фирмы за неделю при:

- существующей схеме оплаты труда при минимальном недельном выпуске, при поточном максимальном недельном выпуске;
- предлагаемой схеме оплаты труда при минимальном недельном выпуске, при поточном максимальном недельном выпуске, при предлагаемом максимальном выпуске.

Критерии оценивания: Максимум 5 баллов за одну задачу. Студенту необходимо решить 4 задачи по выбору. Итого максимум 20 баллов за 4 задач.

5 баллов ставится, если решение задачи верное и выбран рациональный путь решения.

4 балла ставится, если задача решена в основном верно, но допущена негрубая ошибка или два - три недочета.

3 балла ставится, если ход решения задачи верный, но была допущена одна или две ошибки, приведшие к неправильному ответу.

1-2 балла ставится, если в работе получен неверный ответ, связанный с грубой ошибкой, отражающей непонимание студентом используемых формул и моделей, изучаемых в рамках дисциплины

0 баллов – решение задачи отсутствует

Кейсы

1. Кейс «Толерантность». Человек не может быть приверженцем одновременно всех этнических традиций и религиозных систем, но это не значит, что он может игнорировать их роль в жизни общества и окружающих его людей. Предположите последствия политики нетерпимости, если бы люди разных этносов и вероисповеданий не учились находить общий язык, не уважали национальные традиции друг друга и не следовали принципам толерантности?
2. Кейс «Национальность и политическая агитация». Вы являетесь кандидатом в депутаты или иную выборную должность в органы власти. Вам предложили публично поддержать ту или иную этно-религиозную группу. Чем чревато выполнение данной просьбы? Обеспечит ли это Вам победу на выборах или создаст для общества серьезные проблемы, с которыми разобратся будет очень сложно?
3. Кейс «Этно-религиозные традиции и обучение». Вы являетесь преподавателем вуза, и также, прихожанином церкви или иной религиозной организации или этно-религиозной общины. Можете ли Вы в рамках образовательных программ вести миссионерскую деятельность?
4. Кейс «Этно-религиозные традиции и работа». В вашу кампанию пришел работать эмигрант из Сирии. Вы пригласили его на корпоративную вечеринку, но были удивлены, что он не взял с собой жену, хотя приглашение было на двоих, отказался от основного угощения – вяленого кабана, и больше того, пил только воду и сок. Что на Ваш взгляд с ним произошло? Почему он так выделялся из коллектива?
5. Кейс «Этно-национальная культура делового общения». На встрече с директором японской компании, Вы одернули (поправили) его костюм, после чего Важные переговоры с данной компанией были отменены без объяснения причин. Подумайте, почему был вызван срыв переговоров?
6. Кейс «Этно-религиозные традиции в пище». Ваша ресторанный компания организует кейтеринг для еврейского конгресса. При организации делового ужина, на второе блюдо сотрудники Вашей компании сервировали стол изысканно приготовленными кроликами, после чего участники делового ужина, выказав оскорбленность, покинули Ваше заведение. Почему? Что произошло?

Критерии оценивания кейсов:

Максимум 5 баллов за кейс. Студенту необходимо выполнить все кейсы. Итого максимум 30 баллов

№	Критерии	Шкала
1.	Учет стартовых условий задачи	0 – решение не соответствует условиям задачи 1 – указанные условия, факторы, определяющие направление решения задачи, учтены и логически проработаны
2.	Учет ситуационных рисков, последствий	0 – риски и последствия принимаемых решений не обсуждаются 1 – риски и последствия принимаемых решений представлены
3.	Логика, последовательность решения задачи	0 – логическая последовательность в решении задачи отсутствует 1 – решение задачи представляет собой логически выстроенный алгоритм действий
4.	Креативность в решении задачи	0 – задача решена «по шаблону», на основе стандартного в данной ситуации подхода 1 – в решении задачи присутствуют творческие элементы
5.	Междисциплинарность и прикладной характер решения	0 – решение практически не применимо 1 – решение потенциально применимо в прикладном плане
	ИТОГО	30 баллов (6 кейсов по 5 баллов)

Темы рефератов

по дисциплине Социально-трудовые отношения на предприятии

1. История становления и развития экономики труда.
2. Труд в современных условиях.

3. Субъекты трудовой деятельности: современные тенденции и проблемы.
4. Рынок труда как объект исследования экономики труда.
5. Пути и методы формирования цивилизованного рынка труда в России.
6. Особенности и тенденции развития рынка труда в развитых странах мира.
7. Политика социального партнерства: сущность, функции, механизм реализации.
8. Трудовой кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика.
9. Система социальной защиты работника на предприятии.
10. Формирование пенсионной системы в РФ.
11. Пути и методы формирования трудового потенциала организации.
12. Пути и методы роста эффективности трудовой деятельности.
13. Социально-трудовые отношения в современных организациях.
14. Организационная культура руководителя.
15. Пути и методы эффективного урегулирования трудовых конфликтов.
16. Особенности нормирования труда в организациях.
17. Организация оплаты труда и ее особенности в стране.
18. Качество и уровень жизни в современных условиях.
19. Реинжиниринг бизнес-процессов: сущность, роль, методы.
20. Задачи и элементы кадровой политики организации в процессе реинжиниринга.
21. Сущность и принципы социально-трудовых отношений на государственных предприятиях.
22. Сущность и особенности социально-трудовых отношений на частных предприятиях
23. Наемный работник: основные требования и характеристики.
24. Процесс глобализации экономики и социально-трудовые отношения.
25. Человеческие ресурсы как объект реинжиниринга.
26. Принципы формирования алгоритма реинжиниринга предприятия.
27. Основные государственные институты социальной защиты работников.

Критерии оценивания: максимум 10 баллов за реферат Студенту необходимо подготовить один реферат.

9-10 баллов ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

7-8 баллов – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

5-6 баллов – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

1-4 балла – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

0 баллов – реферат студентом не представлен.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ Социально-трудовые отношения на предприятии

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются в области управления трудовыми ресурсами и занятостью населения, изучения основ рынка труда, его регулирования государством, повышения эффективности трудовой деятельности, планирования и регулирования средств на оплату труда, доходов населения и его социальной защиты, регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях и в обществе, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки использования эффективных методов управления труда, регулирования социально-трудовых отношений в организациях.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению рефератов

Реферат является самостоятельным кратким изложением первичного материала, который подвергается автором реферата глубокому изучению, систематизации и осмыслению. Реферат должен отражать основные идеи реферируемых работ и отношение к ним автора реферата.

Каждым студентом выполняется один реферат по выбранной им теме институционального анализа из списка, размещенного ниже. При этом список литературы, указанный в рабочей программе, является ориентировочным, необходимо найти еще две-три работы ведущих специалистов посвященных данной теме. Использование первоисточников работ ученых, работавших в области тематики реферата, авторов идей (монографии статьи) является обязательным.

Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми для написания курсовых работ.

Содержание работы должно включать:

- 1) введение, в котором ставится цель и задачи написания реферата;
- 2) основную часть, в которой раскрывается цель, и решаются задачи работы (она должна иметь четкую структуру, быть логически последовательной, содержать ссылки на первоисточники информации и раскрывать основные содержательные элементы реферируемых материалов);
- 3) заключение, где подводятся основные итоги написания реферата (особое внимание здесь следует уделить собственной оценке реферируемого материала с отражением его актуальности, современного значения и возможностей применения его идей в современной экономике и своей

практической деятельности);

4) список использованных источников (от одного до 3-4 первоисточников);

5) содержание с расстановкой страниц. Пункт 4 и 5 содержания реферата можно объединить на одной странице. Общий объем реферата должен составлять не менее 8 и не более 10 страниц (включая титульный лист и лист с использованными источниками и содержанием).

В тексте реферата обязательно должны присутствовать ссылки на источники. Любая идея, положение или вывод реферируемого материала, иллюстрируемые или описываемые в реферате должны содержать соответствующую ссылку на первоисточник. При перенесении текста из первоисточника без авторской переработки (цитирование), необходимо помимо ссылки использовать кавычки.

Заключение должно быть полностью самостоятельной частью работы, прямое перенесение текста других авторов здесь запрещено. Заключение должно содержать:

а) основные положения и выводы из обзора прочитанных материалов;

б) взгляды автора реферата на актуальность и значение реферируемого материала для современных экономических отношений.