

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

ЭКОНОМИКА ТРУДА

ПРОГРАММА КАНДИДАТСКОГО ЭКЗАМЕНА

Направление подготовки 38.06.01 Экономика

Направленность Экономика труда

Квалификация
Исследователь. Преподаватель-исследователь

Форма обучения
очная, заочная

Сургут, 2014

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа кандидатского экзамена по физиологии и методические рекомендации составлены в соответствии со следующими документами федерального и вузовского уровня:

– Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 ноября 2013 года № 1259 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)»;

– СМК СурГПУ НП 122-2014 Положение о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре;

– СМК СурГПУ НП 127-2015 Положение о проведении государственной итоговой аттестации в аспирантуре;

– СМК СурГПУ 131-2015 Положение о фонде оценочных средств по образовательным программам аспирантуры;

– СМК СурГПУ НП 126-2015 Положение о кандидатских экзаменах в аспирантуре;

– СМК СурГПУ НП 74-2014 Положение об экзаменационных и апелляционных комиссиях;

– СМК СурГПУ ИМ 07-2015 Инструкция методическая о порядке разработки и требованиях к структуре, содержанию и оформлению программы государственного экзамена;

– СМК СурГПУ ИР 62-2014 Инструкция о порядке подготовки и проведения государственного экзамена.

Кандидатский экзамен по дисциплине «Экономика труда» определяет уровень сформированности компетенций, предусмотренных основной профессиональной образовательной программой высшего образования государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Сургутский государственный педагогический университет» (далее - СурГПУ), и охватывает содержание дисциплин предметной подготовки.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ КАНДИДАТСКОГО ЭКЗАМЕНА

Кандидатский экзамен направлен на выявление уровня компетентности аспирантов в сфере профессиональной деятельности в области социально-экономического исследования.

Целью кандидатского экзамена является определение сформированности профессиональной компетентности аспирантов.

Задачи экзамена:

1. Оценить уровень понимания, теоретической и практической готовности аспиранта к применению научных положений экономики труда.

2. Выявить степень сформированности умения анализировать результаты экономических исследований в трудовой сфере.

3. Определить степень сформированности профессиональных компетенций в области экономики труда.

ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ПОДГОТОВКИ АСПИРАНТОВ

У аспиранта в результате освоения программы по направлению 38.06.01 Экономика, направленность Экономика труда должны быть сформированы следующие компетенции:

ПК-1 – способность использовать методы диагностики, прогнозирования, проектирования, планирования в целях комплексного решения экономических проблем в системе управления трудовыми ресурсами предприятий, отраслей и межотраслевых комплексов;

ПК-2 – способность к исследованию тенденций и закономерностей трудовой деятельности людей, социально-трудовых отношений, правовых, организационных и социально-экономических механизмов управления трудом;

ПК-3 – способность проводить оценку эффективности и производительности труда, применять методы измерения, разрабатывать программы управления эффективностью и производительностью;

ПК-4 – готовность к решению задач нормирования, организации и гуманизации труда для различных сфер деятельности и категорий работников;

ПК-5 – способность к решению задач по регулированию социально-трудовых отношений, активному влиянию социально-трудовых отношений на развитие экономики предприятий, комплексов и отраслей.

Аспирант также должен показать умение использовать теории и методы экономической науки для анализа современных социально-экономических проблем труда. Формулировка вопросов ориентирует аспиранта на проблемное изложение и многоплановый анализ материала с позиции различных подходов экономических школ.

В процессе сдачи кандидатского экзамена аспирант должен продемонстрировать владение категориальным аппаратом экономической науки, знание основных теорий и концепций разделов «Экономика труда», «Организация и нормирование труда» и «Рынок труда», «Управление персоналом».

ФОРМА И ПРОЦЕДУРА КАНДИДАТСКОГО ЭКЗАМЕНА

Порядок проведения кандидатского экзамена по экономике труда определяется положениями и инструкциями.

К кандидатскому экзамену допускаются лица, завершившие полный курс обучения в аспирантуре.

Проведение кандидатского экзамена осуществляется в форме открытого заседания экзаменационной комиссии, которая формируется из представителей профессорско-преподавательского состава вуза.

На подготовку к ответу первому обучающемуся предоставляется от 45 до 60 минут, остальные сменяются и отвечают по мере готовности в порядке очередности, причем на подготовку каждому очередному обучающемуся также выделяется не менее 45 минут. Аспирант представляет план и основные тезисы ответа на предложенные комиссией вопросы на специальных листах, имеющих штамп учебно-методического управления.

Решение экзаменационной комиссии принимаются на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии. При равном числе голосов голос председателя является решающим. Результаты экзамена объявляются в тот же день после завершения сдачи экзамена всеми аспирантами.

Ответ аспиранта должен быть выстроен логично, соответствовать содержанию вопросов, которые необходимо осветить максимально подробно, убедительно, используя для этого примеры из практики экономики труда.

На экзамене студенты могут пользоваться:

- нормативными документами;
- программой кандидатского экзамена.

Форма проведения экзамена - в устной форме.

Решение экзаменационной комиссии принимается на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии. При равном числе голосов голос председателя является решающим. Результаты экзамена оформляются протоколом и объявляются всем обучающимся группы в тот же день после завершения сдачи государственного экзамена.

Особенности проведения кандидатского экзамена для лиц с ограниченными возможностями здоровья:

допускается присутствие в аудитории ассистента, оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с экзаменатором);

аспирантам предоставляется в печатном виде инструкция о порядке проведения кандидатского экзамена;

аспиранты с учетом их индивидуальных особенностей могут в процессе сдачи кандидатского экзамена пользоваться необходимыми им техническими средствами.

Дополнительно при проведении кандидатского экзамена обеспечивается соблюдение следующих требований в зависимости от категории лиц с ограниченными возможностями здоровья:

а) для слепых:

задания для выполнения на кандидатском экзамене, а также инструкция о порядке проведения кандидатского экзамена оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля, или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, или зачитываются ассистентом;

письменные задания выполняются на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля, или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, или надиктовываются ассистенту;

аспирантам для выполнения задания при необходимости предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

аспирантам для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения вступительных испытаний оформляются увеличенным шрифтом (размер 16-20);

в) для глухих и слабослышащих:

обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

г) для лиц с тяжелыми нарушениями речи, глухих, слабослышащих все кандидатские экзамены по желанию обучающихся могут проводиться в письменной форме.

ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРЫ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

Вопросы кандидатского экзамена сформулированы с учетом профессиональных функций экономиста по видам деятельности: расчетно-экономическая, аналитическая, научно-исследовательская, организационно-управленческая, педагогическая деятельность.

Вопросы для экзамена предусматривают выявление компетенции аспиранта в достаточно широкой области проблем экономики, что позволяет оценить его общую экономическую культуру и эрудицию.

Вопросы формулируются достаточно объемно, что позволяет аспиранту в полной мере проявить способность к творческому конструированию ответа.

Экзаменационные билеты состоят из трех вопросов и должны включать один вопрос из раздела «Экономика труда», один вопрос из раздела «Организация и нормирование труда» и один вопрос из разделов «Рынок труда» или «Управление персоналом».

Билеты кандидатского экзамена включают два теоретических вопроса и один практико-ориентированный вопрос. Первый вопрос направлен на выявление готовности аспирантов к решению задач, связанных с вопросами экономической теории, второй – на выявление сформированности профессиональных компетенций в области экономики труда; третий - на решение конкретных задач, связанных с экономикой труда.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ОТВЕТА

Каждый ответ на вопрос экзаменационного билета оценивается по пятибалльной шкале и комиссией выставляется общая оценка за экзамен.

Критериями оценки устного ответа для экзаменуемого являются полнота, логичность, доказательность, прочность, осознанность, теоретическая обоснованность, практическая направленность, самостоятельность в интерпретации информации.

Таблица 1

Критерии оценивания устного ответа

<i>№</i>	<i>критерии оценивания</i>	<i>оценка</i>
1.	выставляется экзаменуемому, продемонстрировавшему полное, всестороннее, осознанное знание программного материала и изложившему ответ логично, грамотно, убедительно, готовому к дальнейшему профессиональному совершенствованию, свободно владеющему основными понятиями экономики труда, хорошо ориентирующемуся в методах экономического исследований, умеющий собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей по труду, умеющий на основе базовых (типовых) методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели по труду, абитуриент способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности.	<i>Оценка «отлично»</i>
2.	оценивается ответ, характеризующийся полнотой, осознанностью, правильностью, грамотностью и систематичностью изложения. Допускаются неточности в формулировках, негрубые ошибки, которые самостоятельно исправляются экзаменуемым в процессе беседы с экзаменующей комиссией. При этом экзаменуемый демонстрирует способность к самостоятельному пополнению и обновлению методических знаний в области экономики труда в ходе дальнейшей профессиональной деятельности.	<i>Оценкой «хорошо»</i>
3.	выставляется экзаменуемому, продемонстрировавшему полное, осознанное, правильное знание учебно-программного материала в объеме, достаточном для предстоящей работы по профессии. При ответе экзаменуемый может допустить некоторые неточности, негрубые ошибки, затрудняться в самостоятельном изложении материала, но правильно отвечать на задаваемые ему вопросы, способен решить профессиональную практическую задачу, в результате наводящих вопросов исправлять допущенные ошибки и неточности.	<i>Оценка «удовлетворительно»</i>
4.	выставляется аспиранту, обнаружившему неполное, неосознанное знание программного материала, допускающему грубые ошибки, неспособному самостоятельно изложить ответ на заданные вопросы. Аспирант демонстрирует бессистемные, отрывочные знания, не может четко выразить свое мнение, привести пример, испытывает затруднения в решении профессиональных задач. Демонстрируемый уровень знаний не может быть признан достаточным для получения кандидатской степени.	<i>Оценка «неудовлетворительно»</i>

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ КАНДИДАТСКОГО ЭКЗАМЕНА

Раздел 1. Экономика труда

1.1. Основы теории труда

Появление и развитие науки о труде. Формирование и развитие трудовой теории стоимости и теории факторов производства, их принципиальные различия. Современная система теоретических представлений о труде. Понятие труда и трудового процесса, формы проявления и функции труда, содержание, характер и разновидности труда. Труд как фактор производства. Роль труда в развитии человека и общества. Проблемные положения теории труда.

1.2. Производительность труда

Производительность труда и производительность факторов производства, критическая оценка существующих воззрений на достоверность показателей производительности труда. Методы определения производительности труда и производительности факторов производства, их достоинства и недостатки. Методы анализа производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда, пути их реализации.

1.3. Уровень жизни населения.

Организация оплаты и материального стимулирования труда

Уровень жизни трудящихся, его показатели, индикаторы перспективы развития. Роль оплаты труда в обеспечении достойного уровня жизни населения России. Мотивация труда: понятие и структура. Социально-экономическое содержание заработной платы, её функции и место в системе трудовой мотивации. Современные теории организации оплаты труда. Организация оплаты труда на макроуровне: система рыночной самонастройки, государственные минимальные социальные стандарты, роль и место социального партнёрства в регулировании размеров оплаты труда на макроуровне. Проблемы и их решение в организации оплаты и материального стимулирования труда на уровне предприятий. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда, их достоинства и недостатки. Развитие форм и систем оплаты труда. Особенности оплаты труда разных категорий трудящихся. Развитие системы оплаты труда работников бюджетной сферы. Коллективные договоры в системе оплаты труда. Международная организация труда - мировой центр социально-трудового сотрудничества: структура, методы работы, основные сферы деятельности. Зарубежный опыт организации оплаты труда на макро- и микроуровнях.

1.4. Планирование труда

Развитие системы планирования труда в России. Методы определения трудоёмкости производственных программ. Особенности планирования численности персонала, средств на оплату труда, производительности труда для предприятий различных организационно-правовых форм, их достоинства и недостатки. Направления совершенствования планирования труда и зарубежный опыт в этой области.

Раздел 2. Организация и нормирование труда

2.1. Организация труда

Сущность, содержание и значение организации труда. Место организации труда в системе организации деятельности. Особенности научной организации труда. Содержание и значение разделения и кооперации труда, организации рабочих мест и организации их обслуживания, приёмов и методов труда, условий труда. Формы организации труда и их эффективность. Эффект трансформации при изменении формы организации труда. Содержа-

ние, разновидности и методы проектирования организации труда. Управление организацией труда на предприятии. Современное состояние науки и практики организации труда. Направления и перспективы совершенствования организации труда. Зарубежный опыт развития прогрессивных форм организации труда.

2.2. Нормирование труда

Сущность содержание и значение нормирования труда, Роль нормирования труда в экономической работе предприятий. Современное состояние нормирования труда в России. Производственный и трудовой процессы в системе нормирования труда. Состав затрат рабочего времени, методы его изучения и анализа, направления совершенствования. Виды норм труда, их состав. Нормативы по труду и их значение в современных условиях. Методы нормирования труда и проблемы, связанные с разработкой норм труда. Управление нормированием труда. Перспективы развития нормирования труда в России. Зарубежный опыт нормирования труда.

Раздел 3. Рынок труда, занятость населения, безработица

3.1. Рынок труда

Понятие рынка труда. Функции рынка труда, его основные элементы, понятия об объеме рынка труда. Объект продажи на рынке труда – предстоящий труд наемных работников. Законы спроса и предложения на рынке труда. Понятия эластичности спроса на труд. Модели рынков труда. Разновидности рынков труда. Сегментация рынков труда.

3.2. Ресурсы для труда, занятость населения, безработица

Количественные и качественные характеристики населения. Экономически активное и экономически неактивное население. Движение населения: естественное, миграционное, социальное. Понятие занятости населения. Виды занятости. Уровень и структура занятости населения в современной России. Меры государства по содействию занятости населения. Генеральное соглашение, региональные, территориальные и отраслевые (тарифные) соглашения, коллективные договора и их роль в решении вопросов занятости населения. Понятия и виды безработицы. Социально-экономические, морально-этические и психологические последствия безработицы. Пути преодоления негативных последствий безработицы. Государственная политика занятости населения. Государственные службы занятости населения, их структура и функции. Гарантии государства в области занятости.

Раздел 4. Управление персоналом

Человеческий фактор и его роль в развитии организации. Трудовой потенциал организации: понятие и структура. Принципы и структура управления персоналом. Функции и методы управления персоналом. Кадровая политика. Затраты на персонал и их эффективность. Анализ выполнения работ и оценка персонала. Подбор и отбор персонала. Расстановка и адаптация персонала. Обучение персонала, переподготовка и повышение квалификации персонала. Аттестация персонала. Планирование трудовой карьеры. Программы продвижения и высвобождения персонала. Этика деловых отношений, имидж современного руководителя. Качество трудовой жизни. Социальная политика организации и аудит персонала.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Примерные вопросы к экзамену

1. Понятие труда. Объект и субъект труда. Место труда в обществе, его социально-экономическая сущность. Основные функции труда: физиологическая, психологическая, социальная, экономическая.
2. Труд как система. Характеристика основных понятий связанных с трудом (труд как таковой, предмет, средства, содержание, содержательность, характер и условия труда).
3. Труд как экономическая категория. Взаимосвязь понятий «труд», «рабочая сила», «экономически активное население». Место труда в системе факторов производства.
4. Рынок труда и его особенности. Субъекты рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как «цена труда». Изменения в занятости как результат функционирования рынка труда. Локальные рынки труда.
5. Труд и занятость. Занятость как система общественных отношений. Экономически активное население. Занятое население. Структура занятости. Полная, рациональная, эффективная и оптимальная занятость. Трудовая мобильность и условия ее развития.
6. Инфраструктура рынка труда и ее элементы. Регулирование рынка труда и его методы. Моделирование и прогнозирование рынка труда. Политика на рынке труда и ее основные цели. Воздействие рынка труда на формирование, распределение и использование рабочей силы.
7. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Разделение труда. Кооперация труда. Содержание и характер труда.
8. Предложение труда и формирование рабочей силы. Принятие решения о выходе на рынок труда: влияние предпочтений и нетрудового дохода. Предложение труда и его детерминанты.
9. Общественная организация труда: содержание и элементы – воспроизводство рабочей силы, формы и методы привлечения людей к труду, распределение общественного продукта и предметов личного потребления, общественное разделение и кооперация труда.
10. Содержание понятия «человеческий капитал» и его связь с качеством рабочей силы. Инвестиции государства в человеческий капитал и качество труда, используемого в обществе. Балансовая стоимость человеческого капитала. Оценка человеческого капитала: метод дисконтирования как основа расчета цены человеческого капитала, расчет окупаемости вложений в человеческий капитал. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла.
11. Образовательные, профессиональные и квалификационные характеристики трудовых ресурсов. Общее образование как основа формирования трудового потенциала общества. Масштабы и пропорции подготовки кадров.
12. Общий и специфический человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал. Профессиональная подготовка.
13. Условия труда как социально-экономическая категория. Содержание понятия условия труда. Факторы, определяющие условия труда, элементы, составляющие условия труда и их характеристика (социально-гигиенические, психофизиологические, эстетические и социально-психологические).
14. Понятие режимов труда и отдыха. Значение научно-обоснованных режимов труда и отдыха для снижения влияния неблагоприятных условий труда и поддержания работоспособности человека. Разновидности режимов труда и отдыха. Использование гибких режимов труда и отдыха.
15. Охрана и безопасность труда. Их влияние на результативность труда и производства. Новые направления обеспечения охраны труда, принятые в трудовом кодексе Российской Федерации. Зарубежный опыт нормирования и охраны труда.
16. Теоретические основы нормирования труда; методические основы совершенствования нормирования труда на предприятиях, в организациях; особенности нормирования труда различных категорий персонала; управление организацией и нормированием труда.

17. Понятие, содержание и функции нормирования труда. Роль и значение нормирования труда для организации и планирования производства, повышения производительности труда, организации вознаграждения персонала.

18. Роль нормирования труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности организаций, предприятий. Значение нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики.

19. Понятия стоимости и цены рабочей силы. Взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «заработной платы». Роль заработной платы в колебании спроса и предложения на рынке труда.

20. Организация заработной платы – понятие и основные виды. Принципы организации заработной платы и их трансформация. Характеристика тарифного и бестарифного видов оплаты труда. Фонды оплаты труда и механизмы их формирования.

21. Отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда в условиях рыночной экономики. Современные модели оплаты труда на предприятиях и перспективы их использования в Российской Федерации.

22. Понятие категории «производительность труда» и «производительная сила труда». Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности. Теории производительности труда. Производительность общественного и индивидуального труда. Циклические изменения производительности и эффективности.

23. Производительность и эффективность труда. Затраты труда. Интенсивность и напряженность труда. Трудоемкость. Средний продукт труда. Предельный продукт труда. Предельная производительность труда и спрос на труд.

24. Источники, определяющие уровень и динамику производительности. Условия роста производительности труда и их классификация. Факторы и резервы роста производительности труда и их классификация. Влияние экономической, финансовой, налоговой и социальной политики государства на проявление факторов, влияющих на уровень и динамику производительности труда.

25. Социальная защита как важнейшая функция государства. Понятие о социальной защите и социальных гарантиях граждан. Различные модели социальной защиты в нашей стране и за рубежом.

26. Субъекты и объекты социальной защиты. Правовые, организационные и финансовые основы системы социальной защиты. Главные направления государственного социально-защитного регулирования доходов. Новый этап социальной реформы. Объективные предпосылки, обуславливающие необходимость социальной защиты населения в рыночной экономике.

27. Характеристика системы социальной защиты граждан в Российской Федерации на современном этапе ее развития.

28. Доход и его виды. Структура доходов населения. Заработная плата как основа доходов домохозяйств. Причины различий в заработной плате. Неоднородность работников: различия в уровне накопленного человеческого капитала и неконкурентные группы на рынке труда.

29. Государственная политика доходов и ее регуляторы: минимальный уровень заработной платы, система налогообложения, система социальной поддержки различных слоев населения.

30. Территориальные различия уровня доходов граждан Российской Федерации в разрезе федеральных округов (регионов) и причины их возникновения.

Примерные практические задания

Поскольку третий вопрос билета демонстрирует навыки решения конкретных задач, связанных с экономикой труда, то данная часть экзамена представлена в виде кейсов и производственных ситуаций.

Пример кейса: «Справедливое наказание или имидж?»

Руководитель филиала №7 Маковкин И.С. был здесь полноправным хозяином уже более 10 лет. Хотя другие филиалы за это время несколько раз сменили директоров. Продвигались на филиале, как правило, родственники, друзья, однокашники директора или сверхлояльные к нему работники. Этим он зачастую и пользовался, когда необходимо было, чтобы на торгах выиграл конкретный подрядчик или когда «своему» подрядчику нужно было заплатить за невыполненную работу. Несмотря на то что процессы проведения торгов были зарегламентированы, с помощью свиты директору удавалось протащить «своих» подрядчиков. Ущерб от такой деятельности директора только за 2012 год составил более 5 млн руб.

При этом под руководством Маковкина И.С. филиал №7 снискал славу лучшего в компании «ВСЭК». Выращенные кадры отправляли на другие филиалы улучшать производственные показатели. По производственным показателям филиал №7 постоянно входил в тройку лучших в компании. За годы работы Маковкину И.С. удалось создать образ эффективного управленца в глазах совета директоров и акционеров.

Информация про злоупотребления на филиале №7 дошла до основного акционера компании. В ходе проверки факты злоупотреблений подтвердились. Перед акционерами встала дилемма: уволить зарвавшегося директора, при этом дискредитировав всю систему управления «ВСЭК», или спустить все на тормозах ради стабильности работы компании, пожертвовав малым?

Вопрос по кейсу:

Как поступить акционерам в данной ситуации?

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Подготовка аспиранта (соискателя) предполагает профессиональные знания основ современной экономической теории на всех его уровнях: макро- и микро- экономика, содержание экономики труда как зарубежных, так и российских тенденции.

Аспирант (соискатель) к концу обучения должен демонстрировать профессиональную компетентность, позволяющую ему свободно

На кандидатском экзамене аспирант (соискатель) должен продемонстрировать владение подготовленной аргументированной экономически обоснованной речью, а демонстрацию свободного владения основными понятиями экономики труда.

Оценивается содержательность, адекватная реализация коммуникативного намерения, логичность, связность, смысловая и структурная завершенность, нормативность высказывания, *опыт написания научного текста по специальности.*

Процедуры оценивания экзаменационного ответа:

При ответе на первый и второй вопросы билета аспиранту следует сообщить основные теоретические положения, связанные с особенностями экономической организации трудовых отношений, указанными в вопросе.

Отмечается указание имен ученых, занимавшихся методологией и разработкой приёмов исследования данной проблемы организации трудовых отношений.

При ответе на третий вопрос билета аспиранту (соискателю) следует аргументировано ответить на вопросы ситуации, т.е. решить проблемно-ориентированную ситуацию (задачу) с указанием используемых подходов.

Аспирант (соискатель) должен быть готов отстаивать свои позиции в дискуссии с членами комиссии, логично аргументируя свои тезисы.

Пример экзаменационного билета

1. Социально-экономическая сущность труда; общественная организация труда, ее элементы.

Пример ответа на вопрос

1. Социально-экономическая сущность труда; общественная организация труда, ее элементы.

Предметом дисциплины «Экономика труда» являются трудовой потенциал общества и пути его наиболее рационального использования в интересах повышения эффективности общественного производства и обеспечения достойного качества жизни.

Труд – это целесообразная деятельность человека и общества, направленная на сохранение и приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей. Процесс труда всегда связан с затратами физической и психической энергии, с затратами ресурсов. Труд является одним из главных факторов производства, наряду с землей (природными ресурсами), капиталом, предпринимательством. Труд – естественное условие человеческой жизни, он предоставляет возможность человеку стать личностью, творцом ноосферы, производить материальные и духовные блага и получать прибавочную стоимость. Труд является процессом самоуправляемым и управляемым извне (менеджером, инженером, мастером).

Общественная организация труда – это социально-экономические отношения, характеризующие форму социальной организации труда в обществе и охватывающие отношения по поводу привлечения членов общества к труду, разделения и кооперации труда, воспроизводства рабочей силы и ее подготовки, распределении материальных благ.

В различных общественно-экономических формациях и типах цивилизации общества имеют место свои особенности этих отношений. Элементы: разделение труда, кооперирование, нормирование, организация раб.мест, обслуживание раб.мест, воспроизводство раб.силы, ее подготовка, распределение мат.благ.

Функции труда

1) производство материальных и духовных благ с целью удовлетворения личных и общественных потребностей человека и общества;

2) обеспечение безопасности жизни человека и общества, сохранение природы, обеспечение здоровой социальной среды;

3) формирование и накопление общественного материального и нематериального богатства, развитие факторов производства, науки, техники, культуры;

4) развитие самого человека, личности, формирование творческой личности и свободного общества, рекреации человека.

Пример выполнения задания

Кейс «Справедливое наказание или имидж?»

Возможное решение:

Не стоит увольнять Маковкина – это сделать никогда не поздно, но всегда необходимо до конца использовать опытного сотрудника, хорошего управленца, умеющего решать задачи предприятия, которым является руководитель филиала №7. Грамотных управленцев, тем более тех, кто «кует кадры», немного, найти или подготовить замену будет не просто и на это потребуются много времени.

Прежде чем ставить вопрос о кадровых решениях акционеров, нужно понять один существенный момент: почему стали возможными злоупотребления, почему так долго не были обнаружены и как их не допустить. И в этой части есть вопросы к эффективности следующих структур в компании:

- Служба безопасности. Как они отслеживают экономические показатели и допускают экономические потери? Какова их реальная эффективность? Не сводят ли они свою работу к банальному контролю пропускного режима?

- Отдел по работе с персоналом. Какие задачи они реально выполняют, а какие пущены на самотек? Почему в филиалах отделом персонала не была выстроена единая система

корпоративных ценностей? Почему в компании не отслеживается эффективность персонала, не ведется оценка? Почему нет кадрового резерва?

- Финансовый департамент. Как они следят за выполнением бюджета? Отслеживаются ли показатели разных филиалов, эффективность затрат филиалов?

По результатам должны быть проведены организационные и другие мероприятия. Так как в задаче написано только про два вида злоупотреблений – приемка невыполненных работ и подставные тендеры, то решение видится следующим образом.

1. Отдел персонала, который должен изменить работу по продвижению кадров, поставив в основу данной работы следующее:

- внедрение системы оценки эффективности работы сотрудников за год, который будет проводить непосредственный руководитель, с последующим рассмотрением и утверждением этих оценок вышестоящим начальником;

- формирование списка резерва с организацией обучения;

- разработка комплекса и внедрение корпоративной культуры во всех подразделениях компании и контроль выполнения;

- работа с конфликтами на предприятии, управление ими.

2. Финансовый отдел и отдел закупок, которые должны пересмотреть положения о тендерах, аукционах и правилах внутренней приемки выполненных работ. И хотя в статье указано, что все работы по торгам четко регламентированы, но, видимо, стандарты (или процедуры) работы на предприятии нуждаются в пересмотре, так как их легко обойти. Или же, как самый худший, на мой взгляд, вариант, не организован контроль выполнения правил и процедур в компании и ее филиалах. Надо помнить, что контроль – одна из ключевых функций менеджера!

3. Служба безопасности, которая должна уделять внимание не только организации пропускного режима, но также экономический и информационной безопасности предприятия.

4. Общая организация работы на предприятии. Здесь, возможно, придется пересмотреть организационную структуру компании. Как один из вариантов, можно внедрить матрично-дивизиональную структуру, где будут подчиняться руководителю в головном предприятии следующие отделы: закупки (кроме закупок для внутреннего потребления местного офиса), по работе с персоналом, финансового контроллинга.

Возможно необходимо разработать дополнительные меры.

Таким образом именно профессиональная работа данных отделов позволила бы минимизировать описанные злоупотребления.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах. – Проспект, 2011.
2. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональное продвижение. – Проспект, 2012.
3. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справочное пособие /Богатыренко З.С. – М.: Дело и Сервис, 2011.
4. Рофе А.И. Организация и нормирование труда.: учебник / А.И, Рофе. – М.: Изд-во «МИК», 2011. – 408 с.
5. Рофе А.И. Рынок труда: учебник. – М.: Изд-во «МИК», 2012.
6. Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: Изд-во КНОРУС, 2011. – 400 с.
7. Самраилова Е.К., Шапиро С.А. Теоретические основы управления персоналом: учеб. пособие. – М : АТИСО, 2012.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

8. Адамчук В.В. и др. Экономика труда: Учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2009. – 431 с.
9. Бочарова И.Ю. Снижение длительной безработицы и программы профилирования/И.Ю. Бочарова // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – № 25. – С. 2-7.
10. Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда : учеб. для вузов / В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Шубенкова ; 4-е изд. перераб. и доп.– М.: Издательство «Экзамен», 2007.
11. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. – М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 2008, 255 с.
12. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда: социально-трудовые отношения : учеб. для студентов вузов по экон. специальностям / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М. : Экзамен, 2006.
13. Гелета И.В. Современное состояние и перспективы рынка труда /И.В. Гелета //Гуманитарные и социально-экономические науки.-2011. – №1.- С. 68-71
14. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2010. – 416с.
15. Головачев А.С. Организация, нормирование и оплата труда: учеб. Пособие / А.С.Головачев и др. – М.: Новое знание, 2009. – 539с.
16. Гриценко, Н. Н. Основы социального государства : учеб. для вузов / Н. Н. Гриценко, Ф. И. Шарков. – М., 2004.
17. Жуков А. Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах : учеб. пособие. / А. Л. Жуков – М. : Издательство «МИК», 2006.
18. Жуков, А. Л. Регулирование и организация оплаты труда : учеб. пособие для студентов вузов / А. Л. Жуков, – М. : Издательство «МИК», 2002.
19. Збышко, Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России / Б. Г. Збышко – М., 2004.
20. Кибанов А.Я. Управление персоналом. – ИНФА-М, 2007.
21. Колосова Р.П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социоэкономического подхода/Р.П. Колосова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 4. – С. 26-29.
22. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра – М, 2011.- 899 с.
23. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда в 1957–1990 гг. – Том 3. – МБТ, 1991.
24. Костин, Л.А. Проблемы экономики труда : избранное / Л. А. Костин. – В 2 т. – М., 2005.
25. Лайкам К. Структурный анализ занятости и безработицы /К. Лайкам // Человек и труд. – 2010. – № 8. – С. 14-17.
26. Мазманова, Б. Г. Управление оплатой труда : учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. – М. : «Финансы и статистика», 2001.
27. Маслова, И. Прогнозы безработицы и корректировка политики занятости /И. Маслова // Человек и труд. – 2010. – № 6. – С. 29-31.
28. Межотраслевые требования и нормативные материалы по организации труда, которые должны учитываться при проектировании новых и реконструкции действующих предприятий, технологических процессов и оборудования / ВНИМЦентр. – М., 1990.
29. Методика определения экономической эффективности мероприятий по НОТ. – 3-е изд., доп. и перераб. – М., 1990.
30. Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. – М., 1987.

31. Мониторинг реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряжённости на рынке труда. – М.: Федеральная служба статистики, 2010. – 19 с.
32. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабинина. – В 2 т. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.
33. Организация, нормирование и оплата труда : учеб. пособие / А. С. Головачев [и др.]; под общ. ред. А. С. Головачева; 3-е изд. испр. – Минск : Новое знание, 2007.
34. Остапенко Н.М. Экономика труда: учебное пособие/Н.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 317 с.
35. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда /А.И. Рофе.- М.: МИК, 2008.-190 с.
36. Рошин С.Ю., Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие/С.Ю. Рошин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 244 с.
37. Социальный аудит : учеб. пособие /Под ред. А. А. Шулуca и Ю. Н. Попова. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2008.
38. У истоков НОТ : забытые дискуссии и нереализованные идеи. – Л., 1990.
39. Экономика труда / Под ред. Н.А. Горелова. (Серия «Учебник для вузов») – СПб.: Питер, 2007.– 704.
40. Экономика труда : учеб. для вузов / А. И. Рофе, Е. В. Галаева, А. С. Лавров, В. Т. Стрейко; под ред. А. И. Рофе. – М.: Издательство «МИК», 2007.
41. Экономика: учеб. / Под ред. А. С. Булатова. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2003.
42. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит; под науч. ред. Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, С. Ю. Рощина; пер. с англ. – М., 1996

ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

43. Официальный сайт Международной организации труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ilo.ru
44. Росстат: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
45. Сайт журнала "Вопросы экономики" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.vopreco
46. Сайт журнала "Человек и труд" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.chelt.ru
47. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rostrud.ru/>

ИСТОЧНИКИ

48. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 05.02.2014)
49. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013)
Разработчик: Макущенко Л.В., д.э.н., доцент кафедры ТиПУ; Шкляева Н.А., к.и.н., доцент; Чернопяттов А.М., к.э.н., доцент кафедры ТиПУ; Е.А. Волосникова, к.э.н., доцент, доцент кафедрыЭиП.

Программа рекомендована к
утверждению
на заседании кафедры ТиПУ

20.08.2014
(дата)

Протокол 1
(№ протокола)

Зав. кафедрой

(подпись)

Шкляева Н.А.
(расшифровка)

Программа одобрена на заседании УМК
факультета управления

25.08.2014
(дата)

Протокол 1
(№ протокола)

Председатель УМК
факультета управления

(подпись)

Седакова В.И.
(расшифровка)

Декан ФУ

(подпись)

Волосникова Е.А.
(расшифровка)

М.П.

