

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**Филиал «Российский экономический университет  
имени Г.В. Плеханова» в г. Ташкенте**



**ПРОГРАММА  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

*(для студентов 4-го курса бакалавриата, обучающихся  
по направлению: 38.03.01 - «Экономика»,  
профиль подготовки «Экономика социально-трудовых отношений»)*

**Ташкент - 2016**

**Составители:** д.э.н., проф. Зокирова Н.К., ст.преп. Еникеева А.Г.

**Рецензенты:** д.э.н., проф. Шибаршова Л.И., к.э.н., доц. Шоюсупова Н.Т.

Содержание программы «Государственная итоговая аттестация» соответствует содержанию ОПОП ФГОС ВО по направлению бакалавриата 38.03.01 «Экономика» профиль подготовки «Экономика социально-трудовых отношений». Программа оформлена в соответствии с «Методическими указаниями по составлению и оформлению рабочей программы учебной дисциплины (модуля) ОПОП, реализующей ФГОС ВО» Методического совета ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова».

Программа составлена на основании ФГОС ВО и ОПОП по направлению бакалавриата 38.03.01 «Экономика» и предназначена для проведения итоговой государственной аттестации студентов очной формы обучения Факультета экономики, бизнеса и финансов Филиала ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» в г. Ташкенте.

Программа утверждена на заседании кафедры «Экономика труда и управление» Филиала ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» в г. Ташкенте, протокол №5 от «15» декабря 2015г.

Заведующий кафедрой                     *Н.К. Зокирова*                     проф. Зокирова Н.К.

Одобрено Учебно-методическим советом Филиала ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» в г. Ташкенте, протокол № 5 от «25» декабря 2015г.

Председатель УМС                     *О.М. Ахмедов*                     доц. Ахмедов О.М.

Рекомендовано к изданию Советом по науке и инновациям Филиала ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» в г.Ташкенте (протокол №5 от 19 января 2016г.)

Председатель СНИИ                     *Н.К. Зокирова*                     проф. Зокирова Н.К.

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>4</b>
<b>1. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ</b>	<b>5</b>
<b>2. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ</b>	<b>7</b>
2.1. Государственный экзамен по направлению подготовки 38.03.01 – «Экономика», профиль «Экономика социально-трудовых отношений»	7
2.1.1. Краткое содержание программ дисциплин и вопросы, выносимые на государственный экзамен по направлению подготовки 38.03.01 – «Экономика», профиль «Экономика социально-трудовых отношений»	7
<i>Раздел 1. Экономика труда</i>	<b>8</b>
<i>Раздел 2. Рынок труда</i>	<b>11</b>
<i>Раздел 3. Мотивация и стимулирование труда</i>	<b>14</b>
<i>Раздел 4. Нормирование труда</i>	<b>17</b>
<i>Раздел 5. Социальное партнерство</i>	<b>19</b>
<i>Раздел 6. Анализ и планирование трудовых показателей</i>	<b>22</b>
<i>Раздел 7. Организация и оплата труда в отраслях экономики</i>	<b>24</b>
<i>Раздел 8. Социальное развитие организации</i>	<b>28</b>
<i>Раздел 9. Управление трудом в предпринимательских организациях</i>	<b>30</b>
<i>Раздел 10. Аудит и контроллинг персонала</i>	<b>32</b>
<i>Раздел 11. Организационное поведение</i>	<b>34</b>
2.1.2. Организация подготовки к государственному экзамену	<b>37</b>
2.1.3. Критерии оценки ответов на государственном экзамене по направлению подготовки 38.03.01 – «Экономика», профиль «Экономика социально-трудовых отношений»	<b>37</b>
2.2. Защита выпускной квалификационной работы бакалавра	<b>39</b>
2.2.1. Цель и задачи выполнения выпускной квалификационной работы	<b>39</b>
2.2.2. Организация выполнения выпускной квалификационной работы	<b>40</b>
2.2.3. Примерная тематика выпускных квалификационных работ для профиля «Экономика социально-трудовых отношений»	<b>42</b>
2.2.4. Критерии выставления оценок за выпускную квалификационную работу	<b>46</b>
<b>3. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ИТОГОВОМУ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОМУ ЭКЗАМЕНУ</b>	<b>47</b>
3.1. Рекомендуемая литература (основная)	<b>47</b>
3.2. Рекомендуемая литература (дополнительная)	<b>48</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ</b>	<b>49</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Итоговой аттестацией выпускников согласно Закону Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ завершается освоение основных профессиональных образовательных программ высшего образования. Порядок проведения государственной итоговой аттестации в Ташкентском филиале «РЭУ им. Г.В. Плеханова» устанавливается Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению «Экономика», утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (ред. от 12.11.2015 г. №1327) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата)» (Зарегистрировано в Минюсте России 30.11.2015 г. №39906), Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» (от 8 декабря 2015 г., Протокол Ученого совета № 5) и с учетом рекомендаций Учебно-методического совета Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова.

Итоговые аттестационные испытания предназначены для определения общих и профессиональных компетенций бакалавра экономики, определяющих его подготовленность к решению профессиональных задач, установленных федеральным государственным образовательным стандартом, способствующих его устойчивости на рынке труда и продолжению образования в магистратуре.

*Задачи ГИА:*

- обобщение и закрепление на практике полученных студентами в Филиале ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» в г. Ташкенте теоретических и практических знаний в соответствии с ОПОП ВО;
- применение полученных знаний и навыков при решении организационно-управленческих, информационно-аналитических и предпринимательских задач, нацеленных на повышение конкурентоспособности и эффективности деятельности предприятий различных организационно-правовых форм.

Практические навыки, необходимые для успешного прохождения государственной итоговой аттестации, студенты приобретают во время учебной, производственной и преддипломной практики.

Основные дисциплины, на которых базируется государственная итоговая аттестация, представляют собой ключевые предметы профессионального цикла. Они формируют у студента устойчивый образовательный фундамент, представляющий синтез экономических знаний и практических навыков и умений в различных областях экономики.

Аттестационные испытания, входящие в состав государственной итоговой аттестации выпускника по направлению бакалавриата 38.03.01 – «Экономика» профиль «Экономика социально-трудовых отношений», должны полностью соответствовать основной профессиональной образовательной программе высшего образования, которую он освоил за время обучения.

К видам итоговых аттестационных испытаний государственной итоговой аттестации выпускников относятся:

- государственный экзамен по направлению 38.03.01 – «Экономика»;
- защита выпускной квалификационной работы бакалавра.

При условии успешного прохождения всех установленных видов итоговых аттестационных испытаний, входящих в государственную итоговую аттестацию, выпускнику высшего учебного заведения присваивается соответствующая квалификация и выдается диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

## 1. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

В рамках проведения государственной итоговой аттестации оценивается степень соответствия практической и теоретической подготовленности выпускника к выполнению профессиональных задач, степени освоения компетенций установленных ФГОС ВО.

Требования к результатам проведения государственной итоговой аттестации определяются ФГОС ВО по направлению 38.03.01 «Экономика» (квалификация (степень) «академический бакалавр»), профиль подготовки «Экономика социально-трудовых отношений».

В совокупности с освоением дисциплин основной профессиональной образовательной программы по направлению «Экономика» по результатам проведения государственной итоговой аттестации студент должен обладать следующими компетенциями:

### **а) общекультурными (ОК):**

✓ способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4);

✓ способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6);

### **б) общепрофессиональными (ОПК):**

✓ способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2);

✓ способностью выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы (ОПК-3);

### **в) профессиональными (ПК):**

✓ способностью собирать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);

✓ способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2);

✓ способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3);

✓ способностью на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-4);

✓ способностью анализировать и интерпретировать информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-5);

✓ способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6);

✓ способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, анализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7);

✓ способностью использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-8);

Во время итогового государственного экзамена выпускник должен продемонстрировать знания, умения, навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности, в том числе:

**знание:**

- закономерностей функционирования современной экономики;
- основных понятий, категорий и инструментов экономической теории и прикладных экономических дисциплин;
- основных особенностей ведущих школ и направлений экономической науки;
- знание нормативно-правовой базы составляющей основу будущей профессиональной деятельности;
- методов построения эконометрических моделей объектов, явлений и процессов;
- основ построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;
- основных особенностей узбекской и российской экономики, её институциональной структуры, направлений экономической политики государства;
- принципов и закономерностей функционирования фирмы как хозяйственной системы в условиях рыночной экономики;
- принципов принятия и реализации экономических и управленческих решений;
- круг своих будущих профессиональных обязанностей и критерии профессиональной успешности;

**умение:**

- анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты;
- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий;
- рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели;
- использовать источники экономической, социальной, управленческой информации;
- анализировать и интерпретировать информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений;
- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей;
- строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты;
- прогнозировать на основе стандартных теоретических и эконометрических моделей поведение экономических агентов, развитие экономических процессов и явлений;
- представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета;

**владение:**

- методологией экономического исследования;
- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;
- методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических моделей;
- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления;
- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

К видам итоговых аттестационных испытаний государственной итоговой аттестации выпускников относятся:

- государственный экзамен по направлению 38.03.01 – «Экономика»;
- защита выпускной квалификационной работы бакалавра.

### 2.1. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.01 – «ЭКОНОМИКА», ПРОФИЛЬ «ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»

Программа государственного экзамена подготовлена кафедрой «Экономика труда и управление» для студентов 4 курса по направлению 38.03.01 – «Экономика» профиль подготовки «Экономика социально-трудовых отношений» с учетом требований, предусмотренных ФГОС ВО. Программа включает в себя тематику профессиональных дисциплин, выносимых на государственный экзамен, примерный перечень экзаменационных вопросов, примеры типовых задач, критерии оценки, а также список рекомендуемой литературы. Данная программа является комплексной и включает 11 разделов, охватывающих основные положения в области экономики труда, рынка труда, мотивации и стимулировании труда, социального развития организации, развития трудового потенциала, аудита и контроллинга персонала и т.д.

*Цель государственного экзамена по направлению 38.03.01 – «Экономика»* – определить уровень освоения студентом материала, предусмотренного рабочими программами дисциплин учебного плана, по которым проводится государственный экзамен, и соответствия знаний и компетенций студента требованиям к выпускнику, предусмотренными ФГОС ВО по данному направлению. В соответствии с указанной целью программа государственного экзамена охватывает тематику основных профессиональных дисциплин.

Государственный экзамен по направлению подготовки проводится по билетам, составленным выпускающей кафедрой в полном соответствии с программами учебных дисциплин, и утверждается протоколом заседания Учебно-методического совета Филиала.

Сдача государственного экзамена по направлению подготовки проходит на открытом заседании Государственной экзаменационной комиссии.

#### 2.1.1. КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММ ДИСЦИПЛИН И ВОПРОСЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.03.01 - «ЭКОНОМИКА», ПРОФИЛЬ «ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»

Для выпускников по направлению 38.03.01 - «Экономика» профиль «Экономика социально-трудовых отношений» по основной профессиональной образовательной программе на государственный экзамен по направлению подготовки по решению выпускающей кафедры «Экономика труда и управление» предложены следующие дисциплины, которые утверждены Учебно-методическим советом Филиала:

- Экономика труда;
- Рынок труда;
- Мотивация и стимулирование труда;
- Нормирование труда;
- Социальное партнерство;
- Анализ и планирование трудовых показателей;
- Организация и оплата труда в отраслях экономики;
- Социальное развитие организации;
- Управление трудом в предпринимательских организациях;
- Аудит и контроллинг персонала;

- Организационное поведение.

## ***РАЗДЕЛ 1. ЭКОНОМИКА ТРУДА***

### ***Тема 1. Предмет и содержание дисциплины. Теоретические основы экономики труда***

Современные представления о труде. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества. Труд как экономическая категория, взаимосвязь понятий труд, рабочая сила, экономически активное население. Предмет и задачи дисциплины «Экономика труда»

### ***Тема 2. Человеческий капитал: инвестиции и их эффективность***

Возникновение и эволюция теории человеческого капитала. Человеческий капитал и его связь с качеством рабочей силы. Воспроизводство ЧК в течение жизненного цикла. Управление формированием и развитием ЧК общества и организации. Инвестиции в ЧК и качество труда, используемого в обществе.

### ***Тема 3. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества. Воспроизводство рабочей силы***

Трудовой потенциал общества и его структура: трудовой потенциал личности, коллектива предприятия, отрасли и региона. Количественные характеристики трудового потенциала общества. Динамика численности и состава населения и его трудоспособной части в РФ и РУз. Факторы, определяющие характер этой динамики. Современная демографическая ситуация. Миграционные процессы в РФ и РУз, их тенденции. Приоритеты демографической и миграционной политики. Качественные характеристики трудового потенциала (качество рабочей силы). Понятие, границы и состав трудовых ресурсов страны. Источники пополнения трудовых ресурсов, условия их эффективного использования. Воспроизводство рабочей силы как система экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования способностей к труду. Закономерности развития населения и экономики. Влияние миграции населения на воспроизводство рабочей силы, формирование и использование трудового потенциала общества. Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы в современных условиях. Непрерывное образование населения. Виды и формы профессионального обучения работников. Факторы, влияющие на качество профессиональной подготовки работников.

### ***Тема 4. Занятость населения и рынок труда***

Понятия о неактивном и экономически активном населении и его занятости. Полная, продуктивная, эффективная и свободно избранная занятость. Виды, формы и структура занятости. Тенденции изменения пропорций занятости. Показатели, характеризующие масштаб и уровень занятости. Рынок труда: понятие, состояние, тенденции развития, регулирование. Основные составляющие и виды рынка труда, его инфраструктура. Трудовая мобильность. Причины, виды, формы безработицы. Экономические и юридические признаки безработного. Скрытая безработица. Государственная политика в области занятости, ее цель, направления и методы. Роль профсоюзов на рынке труда. Рекрутинговые и кадровые агентства на рынке труда. Модели рынка труда в зарубежных странах и их специфика.

### ***Тема 5. Организация труда***

Сущность и основные элементы организации труда. Разделение труда, кооперация труда. Эволюция общественной организации труда. Общественная организация труда: содержание понятия и элементы. Нормирование труда на предприятии, нормы труда, их структура и виды. Методы нормирования труда. Условия труда на предприятии. Организация рабочих мест и их обслуживание. Управление организацией труда. Особенности научной организации труда.



### ***Тема 6. Продуктивность (производительность) труда – важнейший показатель использования трудового потенциала.***

Понятие о совокупной (общей) и частной продуктивности (производительности). Эффективность труда. Виды производительности труда: индивидуальная, локальная и общественная. Сущность и значение процесса повышения производительности труда. Показатели, методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда, их экономическая характеристика. Понятия о факторах и условиях, влияющих на производительность труда, их классификация, значение и характеристика. Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира. Методы измерения и оценки производительности труда в зарубежных странах.

### ***Тема 7. Качество и уровень жизни населения***

Понятие «качество жизни». Объективные и субъективные оценки качества жизни, их взаимосвязь. Уровень жизни как социально-экономическая категория, ее трактовки. Соотношение понятий уровень жизни и качество жизни. Качество трудовой жизни, его показатели и направления повышения. Система показателей уровня жизни населения. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. Важнейшие объективные показатели для международного сравнения качества и уровня жизни. Важнейшие социальные стандарты уровня жизни населения (минимальный потребительский бюджет, прожиточный минимум, минимальная заработная плата, продовольственная и потребительская корзины), их характеристика, принципы и методы их формирования. Различные подходы к оценке бедности. Социальная помощь нуждающейся части населения – важнейшее направление социальной политики государства, ее виды, формы и направления. Доходы населения, их виды, основные источники, дифференциация денежных доходов. Показатели уровня, структуры, динамики и дифференциации доходов населения.

### ***Тема 8. Вознаграждение за труд – важнейший источник доходов и стимул труда***

Понятия о вознаграждении и стимулировании труда. Основные требования, предъявляемые к организации вознаграждения работников. Сущность и функции заработной платы. Рыночные и нерыночные факторы, определяющие уровень заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Система регулирования заработной платы ее элементы. Государственное и договорное регулирование заработной платы, их объекты. Принципы государственного установления минимума заработной платы. Налоговое регулирование заработной платы. Сфера компетенции предприятий (фирм) в области организации заработной платы. Структура и формирование средств на оплату труда. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие. Особенности оплаты труда в бюджетных организациях. Формы оплаты труда работников, их назначение и условия применения, разновидности и условия применения повременной и сдельной оплаты труда. Премияльные системы оплаты труда: назначение, сущность и виды. Бестарифные и гибкие системы оплаты труда.

### ***Тема 9. Социально-трудовые отношения и социальная защита населения***

Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы, виды. Регулирование социально-трудовых отношений. Проблемы, противоречия в социально-трудовых отношениях. Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений. Основные сферы реализации трудового партнерства, его субъекты, уровни реализации. Содержание и специфика реализации защитной функции профсоюзов в условиях рынка. Механизм реализации системы социального партнерства, ее правовое регулирование в России и Узбекистане. Коллективные соглашения и договоры как главные инструменты правового регулирования отношений социального партнерства, их содержание. Методы взаимодействия субъектов социального партнерства. Трудовые конфликты как особая форма трудовых отношений. Сущность трудовых конфликтов, их виды и функции. Забастовки как крайняя форма проявления конфликта. Способы выхода (разрешения) из

конфликта. Нормативно-правовая основа урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров и конфликтов. Социальная защита как важнейшая функция государства. Субъекты и объекты социальной защиты. Правовые, организационные и финансовые основы системы социальной защиты. Типы государственной политики в области социальной защиты населения.

### ***Тема 10. Международное регулирование социально-трудовых отношений***

Международная организация труда и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. Создание и развитие МОТ. Структура и методы работы МОТ. Участие России в МОТ. Участие Узбекистана в МОТ. Направления регулирования МОТ социально-трудовых отношений. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.

#### ***Примерные вопросы для подготовки***

1. Трудовой потенциал общества, его характеристики.
2. Трудовые ресурсы: понятие, структура, воспроизводство.
3. Современная демографическая ситуация ее влияние на формирование трудовых ресурсов.
4. Миграционные процессы, их характеристики и тенденции.
5. Качественные характеристики трудового потенциала, роль системы образования в их развитии.
6. Профессиональное обучение, его виды, формы, роль в формировании системы непрерывного образования.
7. Виды и формы занятости, их развитие, гибкие формы занятости.
8. Структура и основные пропорции распределения занятых, основные тенденции их изменения.
9. Показатели, характеризующие занятость и безработицу.
10. Безработица: виды, формы, уровень.
11. Рынок труда: сущность и основные составляющие.
12. Сегментация рынка труда; соотношение внутреннего и внешнего рынков труда.
13. Основные меры по реализации активной политики занятости.
14. Государственная служба занятости населения и центры занятости, их цели, задачи и функции.
15. Сущность и социально-экономическое значение повышение производительности труда.
16. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
17. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.
18. Выработка продукции, ее разновидности и методы измерения.
19. Натуральный и трудовой методы измерения выработки продукции.
20. Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда, ее разновидности.
21. Уровень и качество жизни населения: понятия, взаимосвязь, значение изучения.
22. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика.
23. Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование.
24. Направления и формы социальной помощи малообеспеченному населению.
25. Вознаграждение за труд: сущность, виды, требования к системе вознаграждения.
26. Доходы населения, их виды и направления расходования; структура денежных доходов населения.
27. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
28. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), принципы, порядок и значение установления.

29. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
30. Договорное регулирование условий оплаты труда.
31. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
32. Социальное партнерство, его субъекты, сферы и уровни реализации.
33. Механизм реализации системы социального партнерства; значение и инструменты его правовой составляющей.
34. Международная организация труда (МОТ), ее значение, структура и развитие.
35. Методы и направления деятельности Международной организации труда (МОТ).

## ***РАЗДЕЛ 2. РЫНОК ТРУДА***

### ***Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины «Рынок труда»***

Предмет учебной дисциплины «Рынок труда». Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке специалистов в области экономики труда. Структура и содержание дисциплины. Межотраслевой подход к изучению дисциплины, ее связь с другими дисциплинами. Понятие о стоимости и цене рабочей силы. Товарность рабочей силы в условиях рынка труда. Взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «заработная плата».

### ***Тема 2. Теоретические основы рынка труда***

Рынок труда: уровни, основные элементы, виды, механизм, цикличность функционирования, сегментирование, регулирование рынка труда. Спрос и предложение, факторы их формулирующие, конкурентный рынок труда. Монополия на рынке труда. Неравновесный рынок труда. Гибкость рынка труда. Мобильность на рынке труда. Внешний рынок труда, внутренний рынок труда - их взаимное влияние. Экономико-математическое моделирование и прогнозирование: формирования спроса и предложения на рынке труда, прогнозирование численности и состава трудовых ресурсов. Современное состояние российского рынка труда и перспективы его дальнейшего развития. Модели рынка труда в зарубежных странах и специфика их функционирования.

### ***Тема 3. Занятость населения и безработица***

Теории занятости населения. Классическая и неоклассическая теории. Марксистская теория. Кейнсианская теория. Монетаристская теория. Полная, рациональная и эффективная занятость, особенности их реализации в условиях различных экономических систем. Виды и формы занятости. Формальная, неформальная, теневая, дополнительная и неполная (частичная занятость). Уровень занятости. Структура занятости в народном хозяйстве.

### ***Тема 4. Регулирование занятости населения на рынке труда***

Порядок разработки и механизм реализации программ занятости. Создание и сохранение рабочих мест, развитие предпринимательства и самозанятости – важные элементы государственной политики занятости. Программа МОТ – начини и совершенствуй свой бизнес – один из элементов занятости. Организационно-экономический механизм регулирования занятости. Взаимосвязи элементов социально-экономической политики государства и государственной политики занятости. Механизм взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда. Специфика реализации программ создания новых рабочих мест на рынке труда. Особенности формирования и перераспределения средств фонда занятости.

### ***Тема 5. Система рынков труда***

Роль национального рынка труда в системе экономических отношений общества. Темпы роста валового внутреннего продукта и численность безработных. Положительные и

отрицательные стороны количественной стратегии. Локальные рынки труда. Внутренний рынок труда организации. Динамика внутреннего рынка труда. Основные функции внутреннего рынка труда. Взаимодействие факторов, обеспечивающих эффективность внутреннего рынка труда организации. Система показателей, характеризующих эффективность функционирования внутреннего рынка труда организации. Политика вознаграждения.

#### ***Тема 6. Демографические процессы и механизм их влияния на рынок труда***

Демографические процессы. Теория демографической трансформации. Естественное движение населения, естественный прирост населения. Воспроизводство населения: простое, расширенное и суженое. Общий коэффициент смертности. Естественное движение населения – рождаемость. Периодический и когортный анализ. Обобщенный коэффициент рождаемости. Понятие о демографической ситуации и факторы. Современная демографическая ситуация, ее особенности и перспективы изменения. Меры демографической политики и принципы их реализации. Перепись населения, репрезентативные опросы, регистрационная система. Принципы создания статистически-репрезентативной выборки. Основные виды репрезентативных опросов. Половозрастная структура населения. Индекс иждивенчества.

#### ***Тема 7. Миграция населения: виды, причины и последствия***

Классификация миграций населения. Субъективные факторы миграции: демографические факторы, национальные факторы, моральные факторы, природно-климатические факторы, социальные факторы, экономические факторы. Классификация факторов миграции населения. Этапы развития миграции населения. Изменение численности населения. Характеристика мигрантов. Понятие о миграционных потоках и закономерностях их формирования. Понятие о миграционной политике государства. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики. Влияние миграции населения на формирование рынка труда.

#### ***Тема 8. Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры***

Инфраструктура рынка труда. Субъекты и объект регулирования рынка труда. Рыночная инфраструктура. Функции службы занятости. Рекрутинг, хэдхантинг, аутплейсмент, лизинг персонала. Классификация частных агентств занятости населения. Стратегия работы кадровых агентств. Основные стратегии работы кадровых агентств: диверсификация и специализация. Конвенции МОТ №96 и 181, посвященные деятельности частных агентств занятости. Субъекты регулирования рынка труда. Объект регулирования рынка труда.

#### ***Тема 9. Социальная политика государства на рынке труда***

Социальная защита населения. Система социальной защиты населения. Основные элементы механизма социальной защиты населения. Денежная величина прожиточного минимума. Минимальный потребительский бюджет. Методы защиты фиксированных доходов населения. Система социального партнерства. Классификация форм, механизмов и систем социальной защиты работников в процессе труда. Функции, выполняемые профсоюзами.

#### ***Примерные вопросы для подготовки***

1. В чем заключается сущность рынка труда в широком смысле?
2. По какому критерию структурируется рынок труда?
3. Каково содержание понятий «внешний рынок труда», «внутренний рынок труда»?
4. Какие модели рынка труда вы знаете?

5. Что такое сегментация рынка труда?
6. Как вы понимаете гибкость рынка труда?
7. Покажите действие механизма конкурентного рынка труда 2. Назовите особенности рынка труда по сравнению с рынком товаров.
8. Дайте моделям рынка труда характеристику.
9. Раскройте содержание регулируемого, неконтролируемого рынков «рабочей силы», скрытого рынка труда
10. Покажите своеобразие российской модели рынка труда
11. Какие теории занятости вы знаете?
12. Что такое полная, рациональная и эффективная занятость. Каковы особенности их реализации в условиях различных экономических систем?
13. Что такое вторичная занятость? Какие причины порождают существование вторичной занятости, и каковы ее последствия для отдельных работников?
14. В чем заключается негативный характер безработицы?
15. Каково соотношение между безработицей и экономической ситуацией в стране?
16. Назовите принципы занятости.
17. Раскройте занятость как социальную проблему.
18. Может ли безработица стать фактором повышения качества работ, укрепления трудовой дисциплины?
19. Раскройте специфику региональной безработицы.
20. Есть ли связь безработицы и нравственного климата в стране.
21. Какова роль национального рынка труда в системе экономических отношений общества?
22. Расскажите о локальных рынках труда.
23. Назовите основные функции внутреннего рынка труда.
24. Политика вознаграждения как инструмент управления внутренним рынком труда организации.
25. Каковы демографические факторы предложения труда?
26. Каковы основные причины смертности населения страны?
27. Каково понятие о демографической ситуации и факторах ее формирующих?
28. Какова современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения?
29. В чем смысл понятия «социальная защита»?
30. Каковы основные принципы реализации системы социальной защиты?
31. Из каких элементов состоит система социальной защиты в большинстве экономически развитых стран мира?
32. В чем принципиальное различие методов социальной поддержки безработных, осуществляемых в рамках активной или пассивной политики занятости?
33. Каков порядок признания гражданина безработным?
34. Какие меры по содействию в трудоустройстве могут быть осуществлены в отношении безработного органами государственной службы занятости?
35. Профессиональное образование незанятого населения с точки зрения борьбы с безработицей.

### ***РАЗДЕЛ 3. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА***

#### ***Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации и ее механизме***

Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации и ее механизме. Предмет, задачи дисциплины. Роль мотивации и стимулирования труда в управлении трудом и персоналом. Понятие, сущность и определения мотивации.

Исторический аспект возникновения мотивации. Виды, свойства и иерархия потребностей человека. Критерии разумного, рационального потребления, их использование в мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Культура разумного потребления. Суть механизма мотивации труда. Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности. Основные группы мотивов. Ядро мотивации. Цели стимулирования персонала.

### ***Тема 2. Зарубежные теории мотивации***

Зарубежные теории мотивации Содержательные теории мотивации. Абрахам Маслоу и его теория иерархии потребностей. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д.Мак Клееланда. Двух факторная модель Ф. Герцберга. Соотношение различных содержательных теорий мотивации, их недостатки и ограничения, сфера использования. Сущность процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса. Процессуальная модель Портера-Лоулера. Теория

### ***Тема 3. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда***

Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в Узбекистане. Базовые понятия исследования мотива трудового поведения работника. Определение мотивации труда в работах ученых. Особенности мотивации предпринимательской деятельности в Узбекистане. Характеристика различных отечественных методик мотивации труда: мотивации на основе базовых потребностей (НИИ труда), мотивов отношения к труду (ВЦИОМ), Социологические исследования мотивации и потребностей различных групп населения.

### ***Тема 4. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации***

Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации Понятие вознаграждения за труд, виды и формы вознаграждения. Общие принципы построения системы вознаграждения. Материальное стимулирование и его дифференциация. Мотивация и стимулирование труда при различных типах стратегии организации. Компенсационная политика организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на компенсационную политику. Компенсационный пакет, его структура. Механизмы регулирования заработной платы, государственное и договорное регулирование заработной платы. Понятие базовой заработной платы. Структура базовой заработной платы. Различия в расчетах компенсационного пакета в государственных бюджетных организациях (традиционные методы) и в негосударственных частных

### ***Тема 5. Дополнительное материальное вознаграждение***

Дополнительное материальное вознаграждение Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы. Премияльные системы организаций различных форм собственности и организационных культур. Назначение, сущность и виды премий. Методы расчетов премий персонала компаний. Периодичность и формы премиальных выплат. Процедура депремирования. Системы участия работников в капитале, прибылях, собственности (акции и опционы на их покупку, общества с долевым участием сотрудников, права в приросте стоимости основного капитала и т.п.). Мотивационный эффект систем участия.

### ***Тема 6. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования***

Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования Критерии и показатели (экономические, социальные, организационные) эффективности трудовой деятельности, их достоинства и недостатки. Балльная оценка

эффективности деятельности организации. Комплексная оценка эффективности работы персонала. Performance management - управление результативностью (эффективностью) – основа для разработки переменной части заработной платы, его основные принципы. Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard, BSC). Определение ключевых показателей эффективности (KPI) и их использование в системе вознаграждения персонала. Критерии измерения KPI. Универсальная система показателей деятельности (Total Performance Scorecard, TPS). Характеристика методик оценки трудового вклада. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, определение, применение, достоинства.

### ***Тема 7. Социальная мотивация трудовой деятельности***

Социальная мотивация трудовой деятельности **Формируемые компетенции** социального пакета: бенефиты, льготы и социальные программы. Социальные программы группы А: медицинские, стоматологические, культурно-массовые, пенсионные программы, оплаты нетрудоспособности, командировочных расходов, спецодежды, транспортных расходов, профессионального роста, развития карьеры, гибких графиков работы, повышения культуры труда и т. п. Социальные программы группы Б: кредитование, предоставление субсидий, скидок, гибких социальных выплат и льгот, учеба за счет компании, персональный кабинет (секретарь, охрана, машина и т.п.), индивидуальные программы страхования, продажа амортизированного имущества по льготным ценам, опционы на акции, программы участия в успехе, программы помощи алкоголикам, инвалидам и носителям вируса СПИД и т.п. Принципы и методы распределения программ соцпакета.

### ***Тема 8. Моральное стимулирование труда***

Моральное стимулирование труда Сущность и назначение морального стимулирования. Влияние морального стимулирования на лояльность работников и их удовлетворенность трудом. Основные направления морального стимулирования: благодарность, похвала, грамота, обряд торжественного посвящения в члены коллектива, в профессию, чествование ветеранов, поздравления с юбилейными датами, «витрина успехов», присвоение почетных званий (лучший по профессии), награждение почетными знаками и значками, оформление «Доски почета» и т.п. Программы признания заслуг персонала. Программы реализации потенциала персонала. Влияние особенностей организационной культуры компании на выбор методов морального стимулирования.

### ***Тема 9. Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация***

Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация Потребности и персональные мотиваторы сотрудников. Темперамент человека, его проявление. Специальные мотиваторы для сотрудников различных типов темперамента (холерик, флегматик, меланхолик, сангвиник). Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на поведение в организации и мотивацию трудовой деятельности. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры. Методы выявления потребностей персонала. Анализ биографических фактов. Возраст, пол, образование как факторы мотивации. Интервью как метод выявления потребностей сотрудников. Проведение анкетирования с целью выявления мотивационного профиля сотрудников. Использование тестирования для выявления психотипов по темпераменту и стилям мышления.

### ***Тема 10. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации***

Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации стимулирование труда в

условиях различных организационных культур. Диагностика мотивационной среды компании. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий. Выявление сегментированных или общекорпоративных мотиваторов. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема. Мотивация сотрудника в период адаптации. Увольнение и мотивация работников. Мотивация лояльности персонала. Признаки лояльности персонала, их формирование и развитие. Корпоративные мотиваторы. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

### ***Примерные вопросы для подготовки***

1. В чем состоят интересы работника и организации, возникающие при их взаимодействии?
2. Каковы исторические предпосылки возникновения и использования мотивации и стимулирования труда?
3. Что такое потребности, каковы основные свойства и особенности различных видов потребностей?
4. КС «Анализ причин успешной и неуспешной мотивации человека (на конкретных примерах)».
5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления трудом.
6. Что изучают содержательные теории мотивации и почему они так названы?
7. Охарактеризуйте иерархию потребностей по А.Маслоу.
8. В чем отличия теории А. Маслоу от теорий его последователей?
9. В чем преимущества и недостатки различных содержательных теорий мотивации?
10. Охарактеризуйте основные процессуальные теории мотивации.
11. Какова сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации?
12. В чем разница между работниками, описываемыми теориями Х, Y и Z?
13. Анализ и соотношение различных содержательных теорий мотивации.
14. Анализ основных процессуальных теорий мотивации.
15. Характеристика японских систем мотиваций.
16. Развитие содержательных (процессуальных) теорий мотивации.
17. Современная практика использования основных теорий мотивации.
18. Каково влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности?
19. В чем заключаются особенности мотивации предпринимательской деятельности?
20. Что показывают результаты социологических исследований мотивации и потребностей различных групп российского населения?
21. Сравнительная характеристика различных методик мотивации труда (НИИ труда, ВЦИОМ, МГУ, ГУУ, др.).
22. Анализ результатов социологических исследований мотивации и потребностей различных групп российского населения.
23. Особенности мотивации трудовой деятельности в условиях рыночной экономики.
24. Развитие теории и практики мотивации и стимулирования труда в России.
25. Что такое внутреннее и внешнее вознаграждение?
26. Каковы цели вознаграждения и принципы построения системы вознаграждения персонала?
27. Что представляет собой компенсационная политика, каковы ее основные направления?
28. Каковы особенности мотивации и стимулирования труда при различных типах стратегии организации?



29. Что такое компенсационный пакет, какова его структура?
30. Каковы основные правила разработки компенсационного пакета?
31. Каковы дополнительные материальные стимулы применяются в оплате труда персонала?
32. Каковы элементы премиальных систем и требования к их построению?
33. Каковы системы участия работников в капитале (прибыли, собственности) Вам известны?
34. Виды дополнительного материального вознаграждения и их использование для мотивации трудовой деятельности.
35. Премиальные системы: сущность, значение, построение и развитие.

#### ***РАЗДЕЛ 4. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА***

##### ***Тема 1. Сущность, цель, задачи и содержание дисциплины «Нормированием труда»***

Цель, задачи и предмет изучения дисциплины «Нормированием труда». Средства и предметы труда, процесс труда. Организация технологических процессов. Взаимосвязь дисциплины с другими экономическими, естественными и социальными научными дисциплинами, изучающими различные аспекты трудовой деятельности человека. История развития учений об нормировании труда.

##### ***Тема 2. Разделение и кооперация труда на предприятии***

Сущность и значение разделения труда. Разделение общественного труда на различные отрасли труда. Разделение труда в производстве какого-либо товара. Общее, частное и единичное разделение труда. Направления воздействия разделения труда на изменение его затрат. Границы разделения труда. Техническая, экономическая, психофизиологическая и социальная границы разделения труда. Формы разделения труда.

##### ***Тема 3. Затраты рабочего времени и их классификация***

Рабочее время и социально-экономическое значение его сбережения. Понятие о рабочем времени. Задачи по повышению эффективности использования рабочего времени. Структура рабочего времени и направления по ее улучшению. Влияние нормирования труда на использование рабочего времени.

##### ***Тема 4. Общая характеристика методов изучения затрат рабочего времени***

Значение, задачи и объекты изучения рабочего времени. Воздействие рационального использования рабочего времени на эффективность производства. Задачи изучения затрат рабочего времени. Выбор цели и объекта изучения затрат рабочего времени. Изучение передовых методов работы. Изучение причин потерь и невыполнения норм.

##### ***Тема 5. Фотография рабочего времени***

Фотография рабочего времени и организация работы по ее проведению. Дублированная и пикетная фотография рабочего дня. Индивидуальная фотография рабочего времени. Объект индивидуальной фотографии рабочего времени. Наблюдатель и наблюдаемый в фотографии рабочего времени.

##### ***Тема 6. Хронометраж и его проведение на предприятиях***

Понятие о хронометраже. Назначение и виды хронометража. Индивидуальный и групповой хронометраж. Способы хронометража и методы определения числа замеров. Способы фиксации времени. Сплошной и выборочный хронометраж. Непрерывный хронометраж. Техническое обеспечение процесса проведения хронометражных работ. Выбор объекта и подготовка к наблюдению.

### ***Тема 7. Приемы и методы труда***

Понятие о методах и приемах труда. Схема метода труда. Состав и характеристики приемов, действий, движений. Количество и содержание трудовых приемов, действий и движений. Характер и уровень нагрузок при выполнении операций. Уровень механизации трудовых действий. Рабочая поза исполнителя. Траектория трудовых движений. Протяженность трудовых движений. Скорость выполнения трудовых движений.

### ***Тема 8. Нормы и нормативы по труду: классификация и методы установления***

Нормы труда и их классификация. Понятие о норме и нормах труда. Структура норм затрат и результатов труда. Нормы затрат рабочего времени. Нормы затрат физической и нервной энергии. Нормы выработки. Нормированные задания.

### ***Тема 9. Методы нормирования труда***

Методы нормирования труда и их классификация. Технически обоснованная норма. Научно обоснованные нормы. Организационное обоснование норм. Психологическое обоснование норм. Социальное и экономическое обоснование норм.

### ***Тема 10. Нормирование косвенных затрат рабочего времени***

Подготовительно-заключительное время. Величина затрат подготовительно-заключительного времени. Влияние типа производства и нормирования труда на величину подготовительно-заключительного времени. Коэффициент нормирования подготовительно-заключительного времени.

### ***Тема 11. Управление нормированием труда***

Система и механизм управления организацией труда. Экономический и организационный механизмы управления организацией труда. Система обеспечения управления организацией труда. Виды организационных решений. Процесс управления нормированием труда и его элементы.

### ***Тема 12. Внедрение и пересмотр норм труда***

Внедрение новых норм труда. Подготовительная и разъяснительная работа по внедрению новых норм труда. Устный, наглядный, письменный и общественный инструктаж. Инструктаж-экскурсия. Условия внедрения новых норм.

### ***Примерные вопросы для подготовки***

1. История развития учений об нормирования труда.
2. Сущности и функции кадровых служб предприятий.
3. Порядок проведения индивидуальной фотографии рабочего времени.
4. Фотография рабочего времени методом моментных наблюдений.
5. Самофотография рабочего времени.
6. Хронометраж и его проведение.
7. Норма труда и норма затрат труда.
8. Основные виды норм затрат труда и их функции.
9. Нормативные материалы по труду.
10. Порядок разработки нормативов затрат рабочего времени.
11. Определение полной трудоемкости единицы продукции на основе нормативов.
12. Рационализация приемов и методов труда.
13. Этапы проведения работ по внедрению наиболее целесообразных приемов и методов труда.
14. Показатели прогрессивности метода труда.
15. Анализ приемов и методов труда.
16. Принципы организации и проектировании трудового процесса.

17. Критерий оптимальности выбора наиболее эффективного метода труда.
18. Методы выявления, анализа и рационализации трудовых процессов.
19. Обоснование нормы труда.
20. Метод нормирования труда.
21. Суммарный и аналитический методы нормирования труда.
22. Классификация норм времени.
23. Сущность, порядок разработки и особенности применения нормированных заданий.
24. Рабочее место: понятие, классификация и функции.
25. Организация рабочего места: требования и задачи рациональной организации рабочих мест.
26. Специализация рабочих мест.
27. Оснащение рабочих мест и его элементы.
28. Планировка рабочих мест и ее разновидности.
29. Система обслуживания рабочих мест.
30. Аттестация рабочих мест.
31. Содержание понятия условий труда и факторов, их формирующих.
32. Тяжесть труда и группы тяжести труда.
33. Оценка условий труда на основе определения тяжести труда.
34. Санитарно-гигиенические условия труда и их нормирование.
35. Психофизиологические условия труда и значение их оптимизации.
36. Характеристика эстетических условий труда.
37. Разновидности режимов труда и отдыха и требования к их установлению.
38. Динамика работоспособности человека и проектировании режимов труда и отдыха.
39. Направления оптимизации различных видов режимов труда и отдыха.
40. Гибкие режимы рабочего времени: значение и разновидности.
41. Формы нормирования труда.
42. Производственная бригада. Классификация производственных бригад по различным признакам.
43. Общие и частные принципы проектирования коллективных трудовых процессов.
44. Нормирование труда в бригадах.
45. Анализ нормирования труда: назначение и основные этапы.
46. Оценка уровня нормирования труда.
47. Проектирование нормирования труда.
48. Проектировании нового оборудования, технологических процессов и предприятий.
49. Типовое проектирование нормирования труда.
50. Принципы, методы и содержание планирования нормирования труда.

## ***РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО***

### ***Тема 1. Сущность и основные принципы социального партнерства.***

Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений и система саморегуляции отношений между государством, предпринимателями и наемными работниками. Субъекты социального партнерства: наемные работники, союзы наемных работников, работодатели, союзы работодателей, государство. Основные сферы реализации социального партнерства: занятость, оплата и условия труда. Основные принципы социального партнерства: добровольность вхождения в трудовые отношения, равенство всех видов собственности, представительство и защита своих социальных интересов, взаимодействие в рамках закона, уважение конституционных прав человека. Формы социального партнерства: коллективные переговоры и консультации по вопросам регулирования социально-трудовых отношений; подготовка и заключение коллективных договоров и соглашений; участие работников и их представителей в управлении

организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

### ***Тема 2. Социально-экономические факторы возникновения соц. партнёрства***

Социальное партнерство как результат кардинальных изменений в экономической, политической и социальной структурах общества. Изменения в форме собственности. Приватизация государственной и территориальной собственности. Изменения в социальной структуре общества. Возникновение социального слоя предпринимателей, собственников, наемных работников. Становление социального государства - необходимое условие формирования социального партнерства. Ограничение роли государства в управлении экономикой. Укрепление институтов политической демократии. Социальная политика государства: цели, основные направления, принципы, методы и мероприятия. Уровни и методы взаимодействия субъектов социального партнерства. Система трипартизма как инструмент социального партнерства. Субъекты трипартизма: трехсторонние комиссии представителей органов исполнительной власти, объединений работодателей, объединений профессиональных союзов трудящихся. Развитие отношений социального партнерства в условиях экономического роста и стабилизации экономики.

### ***Тема 3. Международный опыт развития социального партнерства.***

Характеристика и анализ зарубежных теорий социального партнерства. Опыт социального партнерства в зарубежных странах. Общие закономерности и специфические черты. Деятельность профсоюзов и не профсоюзных организаций трудящихся. Объединения предпринимателей. Формирование системы двусторонних отношений труда и капитала. Переход от двусторонних трудовых отношений к трехсторонним. Роль государства как арбитра в отношениях работодателей и наемных работников. Создание Международной организации труда - МОТ, основные принципы, задачи и направления ее деятельности. Другие международные трехсторонние организации. Основные принципы использования международного опыта социального партнерства в России и Узбекистане.

### ***Тема 4. Система правового регулирования отношений социального партнерства***

Роль и задачи государства в регулировании социально-трудовых отношений в рыночной экономике. Функции государства как субъекта социального партнерства. Правовые регуляторы социально-трудовых отношений. Роль конвенций и рекомендаций МОТ. Международный кодекс труда. Порядок разработки и распространения международных норм труда, их реализация в российском законодательстве и практике. Государство как посредник при обострении социальных противоречий между наемными работниками и работодателями. Система государственного контроля в сфере труда. Отечественное законодательство и его значение в становлении отношений социального партнерства. Трудовой кодекс РФ и Узбекистана о социальном партнерстве. Коллективные соглашения и договоры как главные инструменты правового регулирования отношений социального партнерства. Введение в практику коллективных соглашений на государственном уровне, отраслей и регионов. Закон «О коллективных договорах и соглашениях».

Изменение роли коллективного договора предприятия.

### ***Тема 5. Наемные работники как субъекты социального партнерства.***

Становление системы наемного труда и формирование рынка труда. Статус наемных работников в условиях рыночных отношений. Анализ структуры работников наемного труда. Тенденции ее изменений в рыночной экономике. Предприниматели и их объединения как субъекты социального партнерства.

### ***Тема 6. Профессиональные союзы в условиях рыночной экономики.***

Профессиональные союзы трудящихся как условие устойчивого равновесия в отношениях наемных работников и работодателей. Профсоюзы как представитель интересов наемных работников. Изменение функций профсоюзов в рыночной экономике. Содержание и специфика реализации защитной функции профсоюзов в условиях рыночных отношений. Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Основные полномочия профсоюзов: их право на информацию, коллективные переговоры, судебную защиту. Гарантии профсоюзной деятельности. Современное состояние профсоюзного движения. Реформирование традиционных и создание альтернативных профсоюзов. Право работников на участие в управлении организацией и формы этого участия.

#### ***Примерные вопросы для подготовки***

1. Сущность и структура социально-трудовых отношений.
2. Типы социально-трудовых отношений и их характеристика.
3. Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений: сущность и характеристика.
4. Принципы и сферы реализации социального партнерства.
5. Методы и уровни взаимодействия социальных партнеров в рыночной экономике.
6. Условия формирования и эффективного функционирования системы социального партнерства в рыночной экономике.
7. Факторы и особенности формирования системы социального партнерства в РУз.
8. Социальная политика государства: характеристика и принципы.
9. Модели социального партнерства в зарубежных странах.
10. Роль МОТ в развитии социального партнерства в мире, основные направления ее деятельности.
11. Конвенции и рекомендации МОТ, их сущность, механизм ратификации и реализации в национальном законодательстве.
12. Основные конвенции и рекомендации МОТ в сфере социального партнерства, их краткое содержание.
13. Статус наемных работников в рыночной экономике.
14. Особенности формирования рынка труда в РУз.
15. Структура наемных работников и ее динамика в условиях рыночных отношений в РФ.
16. РФ.
17. Назначение и функции профсоюзов как представителя интересов наемных работников.
18. Права и направления деятельности профсоюзов в РФ.
19. Классификация и характеристика современного российского профсоюзного движения.
20. Интересы, цели, права и ответственность предпринимателя в рыночной экономике.
21. Функции государства как субъекта социального партнерства.
22. Институты государственной власти, регулирующие отношения социального партнерства в РУз.
23. Государство как посредник при обострении социальных противоречий между наемными работниками.
24. Нормативно-правовая база социального партнерства в РУз.
25. Трудовой кодекс РУз о социальном партнерстве.
26. Система социального партнерства в РУз, ее основные элементы.
27. Методы взаимодействия субъектов социального партнерства.
28. Система коллективных соглашений и договоров в РФ; Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях»,
29. Требования МОТ к организации переговорного процесса.

30. Процедура заключения коллективного соглашения, договора.
31. Ответственность сторон коллективного договора, соглашения.
32. Система контроля за реализацией коллективных договоров, соглашений.
33. Формы участия работников в управлении организацией, предприятием.
34. Сущность и классификация конфликтов в социально-трудовой сфере.
35. Этапы разрешения коллективного трудового спора.

## ***РАЗДЕЛ 6. АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ***

### ***Тема 1. Предмет и задачи курса.***

Предмет учебной дисциплины «Анализ и планирование трудовых показателей». Структура и содержание дисциплины. Межотраслевой подход к изучению дисциплины, ее связь с другими дисциплинами.

### ***Тема 2. Теоретические основы анализа и планирования трудовых показателей***

Сущность и задачи анализа и планирования трудовых показателей. Место анализа и планирования трудовых показателей в системе экономических наук. Система трудовых показателей на предприятии, изменение роли показателей в современных условиях. Современные проблемы анализа и планирования. Классификация видов анализа и планирования. Принципы планирования. Методы предплановых исследований, основные методы планирования.

### ***Тема 3. Анализ и планирование численности, состава и движения рабочей силы***

Место плана по труду и персоналу в системе внутрифирменного планирования. Содержание плана по труду, его форма. Общий алгоритм его расчета. Этапы планирования труда: анализ фактических трудовых показателей, комплексное планирование производительности труда, планирование потребности в кадрах, мотивация выполнения плана предприятия, бюджетирование издержек на персонал, текущий контроль выполнения плана, разработка рекомендаций по корректировке плана.

### ***Тема 4. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и организации труда***

Сущность оценки уровня организации труда. Необходимость анализа организации труда на предприятии. Цели, задачи, методы и приемы анализа. Источники информации, используемые при анализе организации труда. Этапы оценки. Методика оценки уровня организации труда, их достоинства и недостатки. Критерии оценки состояния и уровня организации труда.

### ***Тема 5. Анализ эффективности использования персонала***

Факторы, влияющие на организацию труда, оценка степени их влияния. Выявление имеющихся недостатков в организации труда, разработка мероприятий по устранению недостатков в организации труда, разработка мероприятий по их устранению и использованию достижений науки и техники.

### ***Тема 6. Анализ использования рабочего времени***

Анализ часовой, дневной, годовой выработки основных рабочих связь этих показателей с использованием рабочего времени в течение смены, недели, месяца, года. Анализ планового и фактического бюджетов рабочего времени. Изучение размера и причин внутрисменных и целодневных простоев, величины и причин неявок на работу, непроизводительных затрат времени. Определение степени влияния использования рабочего

времени на показатели производительности труда. Оценка выполнения плана выработки на одного работающего с учетом изменения численности и структуры промышленно-производственного персонала.

#### ***Тема 7. Анализ производительности труда и трудоемкости***

Сущность показателя «производительность труда». Взаимосвязь роста производительности труда с показателями производительной силы и интенсивности труда. Значение анализа уровня и динамики производительности труда, их влияние на показатели: объем выпускаемой продукции, численность основных и вспомогательных рабочих, расход фонда заработной платы, себестоимость продукции и рентабельность производства

#### ***Тема 8. Анализ фонда оплаты труда***

Проверка правильности исчисления базового фонда заработной платы. Фонд часовой заработной платы. Фонд дневной заработной платы. Фонд годовой заработной платы. Влияние факторов: увеличение объема выпуска продукции без изменения трудоемкости продукции, ассортиментные сдвиги, изменение трудоемкости продукции. Анализ Фонда оплаты по категориям работающим. Абсолютные отклонения от плановых значений. Относительные отклонения. Выявление причин отклонений фактических выплат от планового фонда заработной платы. Динамика структурных составляющих фонда заработной платы. Соответствие выплат результатам труда.

#### ***Тема 9. Состояние нормирования затрат, результатов труда и его организации***

Влияние использования фонда заработной платы на себестоимость продукции. Фонд материального поощрения. Проверка правильности образования фонда. Смета расходования фонда и соотношения его статей. Организация текущего премирования.

#### ***Тема 10. Анализ условий труда на предприятии***

Сущность оценки уровня организации труда. Необходимость анализа условий труда на предприятии. Цели, задачи, методы и приемы анализа. Источники информации, используемые при анализе условий труда. Этапы оценки. Методика оценки условий труда, их достоинства и недостатки. Критерии оценки состояния и условия труда.

#### ***Тема 11. Анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы***

Анализ изменений эффективности труда рабочих. Факторы изменения среднегодовой выработки одного рабочего.

##### ***Примерные вопросы для подготовки***

1. Структура трудовых показателей на разных уровнях управления производством.
2. Сущность, назначение и методы анализа трудовых показателей.
3. Оперативный контроль выполнения трудовых показателей
4. Требования к организации аналитической работы
5. Задачи анализа численности и состава работников
6. Материалы учета и отчетности
7. Уровень обеспеченности предприятия кадрами.
8. Анализ структуры кадров
9. Анализ состава руководителей, специалистов и служащих
10. Резервы улучшения структуры и использования кадров предприятия
11. Интенсивность движения. Показатели движения кадров.
12. Структура рабочего времени
13. Возможное повышение производительности труда за счет сокращения лишних затрат времени.
14. Анализ уровня охвата нормированием труда
15. Анализ организации нормирования труда

16. Система показателей производительности труда
17. Методы измерения производительности труда
18. Анализ динамики производительности труда
19. Оценка уровня организации труда на предприятии
20. Анализ планирования и реализации мероприятий по повышению организационного уровня
21. Резервы роста производительности труда
22. Методика выявления резервов роста производительности труда
23. Обоснование заданий по росту производительности труда
24. Факторы роста производительности труда
25. Резервы роста производительности труда
26. Анализ влияния использования времени на показатель производительности труда
27. Порядок определения трудоемкости продукции
28. Показатели определения трудоемкости продукции
29. Методика анализа трудоемкости продукции
33. Определение резервов снижения трудоемкости изделий
30. Анализ влияния интенсивных факторов на повышение производительности труда.
31. Анализ влияния интенсивности на повышение эффективности использования трудовых ресурсов.
32. Анализ влияния использования рабочего времени на эффективность труда.
33. Анализ изменений эффективности труда рабочих
34. Резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов
35. Структура базового фонда заработной платы

## ***РАЗДЕЛ 7. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ***

### ***Тема 1. Ведение в дисциплину: предмет, задачи, особенности и содержание спецкурса***

Различия в элементах организации заработной платы (нормирование труда, тарифная система, формы и системы заработной платы, система доплат и надбавок), развития системы мотивов и стимулов к труду, внедрения новых форм и систем оплаты труда. Различия в методах оценки эффективности труда, измерения производительности труда, особенности факторов её роста, в т.ч. за счёт распространения тех или иных форм организации труда. Особенности производственных и трудовых процессов отдельных групп отраслей. Индивидуализация и высокий уровень самостоятельности в изучении материала.

### ***Тема 2. Топливо-энергетический комплекс***

Общая характеристика топливо-энергетического комплекса. Основная производимая продукция. Место топливо-энергетического комплекса в национальной экономике, задачи и перспективы развития. Особенности производственных и трудовых процессов. Краткая характеристика производственных и трудовых процессов, их специфика, обуславливающая особенности организации труда и заработной платы. Особенности организации труда. Особенности организации оплаты труда. Состояние нормирования труда. Характеристика форм и систем заработной платы в отрасли. Системы дополнительного материального вознаграждения за труд. Выплаты компенсационного характера. Оплата труда руководителей, специалистов инженерно-технических работников и служащих. Должностные оклады и системы премирования. Применение новых форм и систем оплаты и стимулирования труда. Нормативные документы, определяющие порядок установления работникам тарифных ставок, должностных окладов, надбавок и доплат.

### ***Тема 3. Металлургический комплекс***



Общая характеристика металлургического комплекса. Основная производимая продукция. Место металлургического комплекса в национальной экономике, задачи и перспективы развития. Особенности производственных и трудовых процессов. Краткая характеристика производственных и трудовых процессов, их специфика, обуславливающая особенности организации труда и заработной платы. Особенности организации труда. Особенности организации оплаты труда. Состояние нормирования труда. Характеристика форм и систем заработной платы в отрасли. Системы дополнительного материального вознаграждения за труд. Выплаты компенсационного характера. Оплата труда руководителей, специалистов инженерно-технических работников и служащих

#### ***Тема 4. Машиностроение***

Общая характеристика машиностроительной отрасли. Основная производимая продукция. Место машиностроительной отрасли в национальной экономике, задачи и перспективы развития. Особенности производственных и трудовых процессов. Краткая характеристика производственных и трудовых процессов, их специфика, обуславливающая особенности организации труда и заработной платы. Особенности организации труда. Особенности организации оплаты труда. Состояние нормирования труда. Характеристика форм и систем заработной платы в отрасли. Системы дополнительного материального вознаграждения за труд.

#### ***Тема 5. Лёгкая и пищевая промышленность***

Общая характеристика лёгкой и пищевой промышленности. Основная производимая продукция. Место лёгкой и пищевой промышленности в национальной экономике, задачи и перспективы развития. Особенности производственных и трудовых процессов в лёгкой и пищевой промышленности. Краткая характеристика производственных и трудовых процессов, их специфика, обуславливающая особенности организации труда и заработной платы. Особенности организации труда. Особенности организации оплаты труда. Состояние нормирования труда. Характеристика форм и систем заработной платы в отрасли. Системы дополнительного материального вознаграждения за труд. Выплаты компенсационного характера.

#### ***Тема 6. Строительство***

Общая характеристика строительной отрасли. Основная производимая продукция. Место строительной отрасли в национальной экономике, задачи и перспективы развития. Особенности производственных и трудовых процессов в строительной отрасли. Краткая характеристика производственных и трудовых процессов, их специфика, обуславливающая особенности организации труда и заработной платы. Особенности организации труда. Особенности организации оплаты труда. Состояние нормирования труда. Характеристика форм и систем заработной платы в отрасли. Системы дополнительного материального вознаграждения за труд. Выплаты компенсационного характера. Оплата труда руководителей, специалистов инженерно-технических работников и служащих.

#### ***Тема 7. Транспорт***

Общая характеристика транспортной отрасли. Место транспортной отрасли в системе народного хозяйства, задачи и перспективы развития. Особенности производственных и трудовых процессов в транспортной отрасли. Краткая характеристика производственных и трудовых процессов, их специфика, обуславливающая особенности организации труда и заработной платы. Особенности организации труда. Особенности

организации оплаты труда. Состояние нормирования труда. Характеристика форм и систем заработной платы в отрасли. Системы дополнительного материального вознаграждения за труд. Выплаты компенсационного характера. Оплата труда руководителей, специалистов инженерно-технических работников и служащих. Должностные оклады и системы премирования. Применение новых форм и систем оплаты и стимулирования труда. Нормативные документы, определяющие порядок установления работникам тарифных ставок, должностных окладов, надбавок и доплат.

### ***Тема 8. Торговля и сфера услуг***

Общая характеристика торговой отрасли и сферы услуг. Место торговой отрасли и сферы услуг в системе народного хозяйства, задачи и перспективы развития. Особенности производственных и трудовых процессов в торговой отрасли и сфере услуг. Краткая характеристика производственных и трудовых процессов, их специфика, обуславливающая особенности организации труда и заработной платы. Особенности организации труда. Особенности организации оплаты труда. Состояние нормирования труда. Характеристика форм и систем заработной платы в отрасли. Системы дополнительного материального вознаграждения за труд. Выплаты компенсационного характера. Оплата труда руководителей, специалистов инженерно-технических работников и служащих. Должностные оклады и системы премирования. Применение новых форм и систем оплаты и стимулирования труда. Нормативные документы, определяющие порядок установления работникам тарифных ставок, должностных окладов, надбавок и доплат.

### ***Тема 9. Отрасли социальной сферы (образование, здравоохранение, культура)***

Общая характеристика отрасли социальной сферы. Место отрасли социальной сферы (образование, здравоохранение, культура) в национальной экономике, задачи и перспективы развития. Краткая характеристика производственных и трудовых процессов, их специфика, обуславливающая особенности организации труда и заработной платы. Особенности организации труда. Особенности организации оплаты труда. Состояние нормирования труда. Характеристика форм и систем заработной платы в отрасли. Системы дополнительного материального вознаграждения за труд. Выплаты компенсационного характера. Оплата труда руководителей, специалистов инженерно-технических работников и служащих.

### ***Тема 10. Химическая промышленность***

Общая характеристика химической промышленности. Место химической промышленности в национальной экономике, задачи и перспективы развития. Краткая характеристика производственных и трудовых процессов, их специфика, обуславливающая особенности организации труда и заработной платы. Особенности организации труда. Особенности организации оплаты труда. Состояние нормирования труда. Характеристика форм и систем заработной платы в отрасли. Системы дополнительного материального вознаграждения за труд. Выплаты компенсационного характера. Оплата труда руководителей, специалистов инженерно-технических работников и служащих.

#### ***Примерные вопросы для подготовки***

1. Задачи и перспективы развития металлургического комплекса.
2. Заработная плата и её функции в условиях рыночной экономики.
3. Каковы основные факторы, определяющие динамику производительности труда в торговле и сфере услуг?
4. Каковы факторы производственной среды, формирующие условия труда в торговле и сфере услуг?

5. Каковы актуальные вопросы совершенствования организации труда?
6. Каково состояние нормирования труда работников в торговле и сфере услуг?
7. Каковы особенности оплаты труда руководителей, специалистов (инженерно-технических работников) и служащих?
8. Каковы задачи и перспективы развития отраслей социальной сферы?
9. Какова специфика производственных и трудовых процессов?
10. Каковы показатели, характеризующие объём выпускаемой продукции (выполненных работ) и уровень производительности труда?
11. Каковы основные факторы, определяющие динамику производительности труда в отраслях социальной сферы?
12. Каковы факторы производственной среды, формирующие условия труда в отраслях социальной сферы?
13. Каково состояние нормирования труда работников в отраслях социальной сферы?
14. Каковы особенности оплаты труда руководителей, специалистов (инженерно-технических работников) и служащих?
15. Каково место химической промышленности в системе народного хозяйства?
16. Каковы факторы производственной среды, формирующие условия труда в химической промышленности?
17. Каковы актуальные вопросы совершенствования организации труда?
18. Каково состояние нормирования труда работников в химической промышленности?
19. Каковы особенности оплаты труда руководителей, специалистов (инженерно-технических работников) и служащих?
20. Каковы особенности оплаты труда руководителей, специалистов (инженерно-технических работников) и служащих?
21. Каково место торговли и сферы услуг в системе народного хозяйства?
22. Каковы задачи и перспективы развития торговли и сферы услуг?
23. Пути совершенствования оплаты труда в условиях модернизации экономики.
24. Система оплаты труда в металлургическом комплексе.
25. Система оплаты труда в строительстве.
26. Система оплаты труда в лёгкой и пищевой промышленности.
27. Система оплаты труда в торговле и сфере обслуживания.
28. Система оплаты труда в топливно-энергетическом комплексе.
29. Состояние и развитие трудовой мотивации на предприятиях транспортной отрасли.
30. Специфика производственных и трудовых процессов в торговле и сфере услуг.
31. Специфика систем дополнительного материального вознаграждения за труд на предприятиях.
32. Специфика производственных и трудовых процессов на предприятиях топливно-энергетического комплекса.
33. Специфика производственных и трудовых процессов на предприятиях лёгкой и пищевой промышленности.
34. Структура персонала, особенности формирования и развития рабочей силы топливно-энергетического комплекса.
35. Роль оплаты труда в условиях модернизации экономики.

## ***РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ***

### ***Тема 1. Понятие о социальной организации, её основные характеристики***

Различные определения социальной организации. Выделение различных их типов в зависимости по существующим определениям социальной организации. Типология современных социальных организаций. Организационный эффект. Основные характеристики

любой социальной организации: её структура, основные параметры. Необходимость иерархии в организации

***Тема 2. Социальное развитие как одно из необходимых условий устойчивого развития современной организации***

Понятие об общем и социальном развитии организации. Содержание и сущность социального развития организации. Необходимые условия нормального функционирования и успешного общего и социального развития организации, их сущность. Необходимость и важность обеспечения в современных условиях единства общего и социального развития организации. Основные характеристики социального развития передовой современной организации.

***Тема 3. Взаимодействия между сотрудниками и социальное развитие организацией***

Постоянное взаимодействие, развитие сотрудников одно из необходимых условий общего и социального развития организации. Ролевой аспект взаимодействия новичка с организацией.

***Тема 4. Мотивационные ресурсы социального развития организации***

Процесс мотивирования и стимулирования эффективной работы в организации. Оценка эффективности социального развития корпорации.

***Тема 5. Организационные процессы и социальное развитие организации***

Процесс и его функции. Основные особенности процессного подхода в организации.

***Тема 6. Конфликты в организациях и их влияние на социальное развитие организации***

Общественное противоречие и социальный конфликт. Общее понятие социального конфликта и его особенности в организациях. Причины конфликтов в организациях и уровни конфликта в них. Их основные стадии. Типология такого рода конфликтов

***Тема 7. Организационная структура и социальное развитие организации***

Понятие об организационной культуре, её содержание и сущность. Основные виды социокультурных ценностей в организации. Социокультурные ценности как один из критериев поведения сотрудников в организациях. Субкультуры и локальные культуры. Формирование организационной культуры и её эволюция в результате различных социальных изменений в организации. Её влияние на эффективность (успешность) социального развития организации

***Тема 8. Функционирование и социальное развитие корпорации в современных условиях***

Специфические черты и основные функции современной уже действующей корпорации. Основные ресурсы современной корпорации: время, потребитель, бизнес, деньги, сотрудники, технологии, А также идеи, конкретные данные, корпоративная культура. Способы организации такой работы, которая обеспечила бы социальное развитие нормально функционирующей корпорации. Факторы, действие которых необходимо для создания новой социально развивающейся корпорации.

***Тема 9. Экономические основы социального развития российских корпораций***

Социально-экономические факторы и условия труда в современных российских корпорациях. Необходимость обеспечения благоприятных условий труда его охраны в современных российских корпорациях. Значение организационно-технических факторов в улучшении условий труда в них. Воздействие естественно-природных факторов на условия труда в российских корпорациях.

### ***Тема 10. Производственная среда, социальная инфраструктура и социальное развитие российских корпораций***

Постепенное формирование социально ориентированной рыночной экономики в современной России. Инфраструктура рынка, социальная инфраструктура, производственная среда как важнейшие факторы обеспечения нормального функционирования и успешного социального развития российских корпораций. Характеристика каждого из этих основных элементов. Факторы производственной среды, оказывающие наиболее существенное влияние на её социальное развитие.

### ***Тема 11. Социальный ресурс бизнеса и социальное развитие российских корпораций***

Элементы корпоративного социального ресурса их характеристика. Необходимость обеспечения основными элементами корпоративного социального ресурса сочетания экономической эффективности и социальной справедливости. Социальная ответственность российского бизнеса в условиях резкой поляризации доходов россиян.

### ***Тема 12. Зарубежный и отечественный опыт решения социально-трудовых проблем в процессе социального развития корпораций***

Стимулирование творчества труда в США. Солидарная заработная плата в Италии. Германский опыт мотивации труда.

### ***Тема 13. Механизм реализации социальных программ российских корпораций и их финансирование***

Необходимость в современных российских условиях самых различных корпоративных социальных программ и наличия возможности для каждой конкретной корпорации выбирать наиболее для себя подходящие. Типы и виды социальных программ в современных российских корпорациях.

### ***Тема 14. Государство и социальное развитие организации***

Особенности государственного регулирования. Меры предпринимаемые меры государством для развития организации.

### ***Тема 15. Региональные особенности социального развития российских регионов по уровню их социально-экономического развития путём успешного социально-экономического развития государственных и частных корпораций.***

Обязательный учёт при этом факторов отраслевого и регионального развития. Растущая роль фондов федерального финансирования, призванных возмещать социальные расходы российских корпораций.

### ***Примерные вопросы для подготовки***

1. Соотношение понятий бюрократия и бюрократизм
2. Малая группа и ее структура, социальные роли в малой группе
3. Проблемы эффективности групповой деятельности
4. Руководство и лидерство
5. Понятие власти и ее источники
6. Соотношение власти и авторитета
7. Генезис социального управления
8. Сущность организационных конфликтов
9. Понятие управления: содержание и разновидности
10. Коммуникативные сети в организации
11. Специфика социального управления
12. Предмет дисциплины «Социология управления»

13. Организационная культура: понятие и основные элементы
14. Управленческие отношения: понятие и виды
15. Основные теории мотивации
16. Социальная сфера как объект управления
17. Роль коммуникации в управлении организацией
18. Управление организационной культурой
19. Роли и структура деятельности руководителя
20. Понятие власти и авторитета
21. Организация как система социальных групп
22. Возможности социологического исследования при решении управленческих проблем
23. Групповая динамика как процесс взаимодействия
24. Условия формирования стиля руководителя
25. Понятие и элементы организационной культуры
26. Функции организационной культуры
27. Формирование и воспроизводство ОК
28. Значение подбора кадров в практике управления
29. Понятие организационных патологий
30. Понятие социальной инновации и ее разновидности
31. Роль социальной информации в управлении организацией
32. Значение социологического исследования в изучении вопросов управления
33. Социологическая диагностика: понятие и специфика
34. Особенности управленческого консультирования

## ***РАЗДЕЛ 9. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ***

### ***Тема 1. Введение в основы управления безопасностью и охраной труда.***

Актуальность изучения проблем безопасности труда. Объект и предмет изучения дисциплины, задачи дисциплины. Проблемы безопасности труда в современных условиях. Основные направления государственной политики в области безопасности труда.

### ***Тема 2. Методология управления безопасностью труда в организации.***

Угроза безопасности организации. Основные направления безопасности организации. Основные понятия безопасности труда персонала. Задачи обеспечения безопасности труда. Общие требования, предъявляемые к организации безопасности труда персонала.

### ***Тема 3. Персонал как объект обеспечения безопасности труда.***

Профессиональные риски. Психофизиологическая адаптация к условиям профессиональной деятельности. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала. Виды дисциплинарных отношений: охранительные, поощрительные, воспитательные, организационные. Коллективные договоры и соглашения по охране труда.

### ***Тема 4. Основные вредные производственные факторы условий труда; профессиональные заболевания и производственный травматизм.***

Влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды. Принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях. Основные способы нормализации микроклимата. Методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.

### ***Тема 5. Управление безопасностью труда в организации.***

Организация службы безопасности и охраны труда персонала. Функции управления безопасностью труда. Распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации. Инструктирование персонала по безопасности труда; пропаганда безопасности труда в организации и формирование культуры труда.

### ***Тема 6. Технологии управления безопасностью труда.***

Выделение работ с повышенными требованиями к их проведению. Определение опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах. Предоставление льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда и разработка мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда. Обучение персонала безопасности труда и проверка знания требований охраны труда и техники безопасности.

### ***Тема 7. Эффективность мероприятий по безопасности труда персонала.***

Обеспечение экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий труда и внедрении более совершенных средств охраны труда. Обеспечение экономической ответственности работодателя за нарушение требований безопасности и охраны труда. Затраты на компенсации за работу во вредных и/или опасных условиях труда. Затраты по возмещению вреда пострадавшим. Зарубежный опыт обеспечения и экономической оценки охраны труда.

### ***Тема 8. Аттестация рабочих мест***

Порядок проведения аттестации рабочих мест. Гигиеническая оценка условий и характера труда. Травмобезопасность рабочих мест. Средства индивидуальной защиты на рабочем месте. Функции аттестационной комиссии. Документы аттестации рабочих мест.

### ***Тема 9. Трудовое законодательство государства***

Основные законы по трудовому праву. Основные положения правительства по охране труда.

Государственные гарантии и социальная поддержка граждан страны. Защита прав и свобод граждан страны.

### ***Тема 10. Государственный надзор и контроль безопасности труда.***

Государственный надзор и контроль соблюдения законодательства страны о труде и охране труда. Административная, дисциплинарная и уголовная ответственность работодателей и должностных лиц, виновных в нарушении законодательных или иных нормативно-правовых актов по безопасности труда, в невыполнении обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями, а также чинивших препятствия деятельности представителей государственного надзора и общественного контроля. Ответственность работников организаций (предприятий) за нарушение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда и технике безопасности.

### ***Примерные вопросы для подготовки***

1. Актуальность изучения проблем безопасности труда.
2. Объект и предмет изучения дисциплины, задачи дисциплины.
3. Проблемы безопасности труда в современных условиях хозяйствования в России.
4. Основные направления государственной политики в области безопасности труда.
5. Назовите основные направления безопасности организации?
6. Какие Вы знаете задачи обеспечения безопасности труда?
7. Назовите основные понятия безопасности труда персонала?
8. Общие требования, предъявляемые к организации безопасности труда персонала.
9. Что такое профессиональные риски?
10. Психологические компоненты работоспособности персонала.
11. Виды дисциплинарных отношений: охранительные, поощрительные, воспитательные, организационные.
12. Коллективные договоры и соглашения по охране труда.
13. Назовите основные способы нормализации микроклимата?

14. Влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды.
15. Методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.
16. Назовите функции управления безопасностью труда?
17. Чем занимается организация службы безопасности и охраны труда персонала?
18. Как распределяется обязанности по безопасности труда между должностными лицами в организации.
19. Инструктирование персонала по безопасности труда; пропаганда безопасности труда в организации и формирование культуры труда.
20. Дайте определение опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах?
21. Назовите затраты на компенсации за работу во вредных и/или опасных условиях труда?
22. Расскажите о зарубежном опыте обеспечения и экономической оценки охраны труда?
23. Затраты по возмещению вреда пострадавшим.
24. Обеспечение экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий труда и внедрении более совершенных средств охраны труда.
25. Обеспечение экономической ответственности работодателя за нарушение требований безопасности и охраны труда.
26. Гигиеническая оценка условий и характера труда.
27. Средства индивидуальной защиты на рабочем месте.
28. Документы аттестации рабочих мест.
29. Назовите основные законы по трудовому праву?
30. Расскажите основные положения правительства по охране труда?
31. Государственные гарантии и социальная поддержка граждан страны.
32. Защита прав и свобод граждан страны.
33. Что такое государственный надзор и контроль соблюдения законодательства страны о труде и охране труда?
34. Расскажите об административной, дисциплинарной и уголовной ответственности работодателей и должностных лиц, виновных в нарушении законодательных или иных нормативно-правовых актов по безопасности труда?
35. Ответственность работников организаций (предприятий) за нарушение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда и технике безопасности.

## ***РАЗДЕЛ 10. АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА***

### ***Тема 1. Введение в курс «Аудит и контроллинг персонала»***

Понятие аудита и контроллинга персонала. Инструментарий аудита персонала. Технология проведения аудита персонала.

### ***Тема 2. Методология кадрового аудита. HR-консалтинг.***

Уровни и типы кадрового аудита. Этапы процесса кадрового аудита. Внешний и внутренний HR-аудит: возможности и ограничения.

### ***Тема 3. Методы анализа системы управления персоналом***

Методы анализа системы управления персоналом. Индикаторы оценки в системе управления персоналом. Показатель эффективности работы системы управления персоналом – «Investors in People».



#### ***Тема 4. Аудит морально-психологического климата в организации. Внутренний коммуникационный аудит***

Социометрические исследования морально-психологического климата. Методы полярных профилей и групповых оценок. Показатели коммуникационного аудита. Формы и методы внутренних коммуникаций. Технология проведения коммуникационного аудита.

#### ***Тема 5. Аудит организационной культуры. Аудит конфликтогенных зон.***

Содержание организационной культуры. Методика диагностики организационной культуры. Природа конфликтов и основные подходы к их разрешению. Методика исследования конфликтов в организации.

#### ***Тема 6. Оценка персонала. Аттестация персонала***

Факторы, влияющие на оценку результативности труда. Методы индивидуальной и групповой оценки персонала. Основные направления повышения эффективности бесед с работниками по оценке результативности труда. Методика определения профессионально-функционального состояния управленческого работника. Этапы процесса аттестации. Документация для аттестации.

#### ***Тема 7. Контроллинг как элемент управления организацией.***

Кадровый контроллинг. Управленческий учет основа контроллинга. Сущность, задачи, функции и цели контроллинга. Концепция контроллинга. Стратегический и оперативный контроллинг. Кадровый контроллинг.

#### ***Тема 8. Анализ отклонения фактических результатов от плановых***

Методы анализа и их характеристики. Факторный анализ отклонений. Метод цепных подстановок. Анализ инвестиционных проектов.

#### ***Тема 9. Контроль деятельности служб управления персоналом***

Контроль за деятельностью персонала. Методы оценки функционирования. Работа служб управления персоналом. Измерение результатов деятельности служб управления персоналом.

#### ***Примерные вопросы для подготовки***

1. Контроллинг как составная часть системы управления персоналом.
2. Классификация аудиторской деятельности.
3. Характеристика аудита персонала в организации.
4. Аудиторское заключение: структура, задачи, предложения.
5. Уровни и типы кадрового аудита
6. Составление аудиторского заключения: структура, задачи, предложения.
7. Методы аудита персонала.
8. Особенности аудита персонала организации.
9. Анализ трудовых ресурсов при аудите персонала.
10. Анализ затрат труда при аудите персонала.
11. Анализ производительности труда как задача аудита персонала.
12. Психологические методы, используемые при аудите персонала.
13. Анализ производительности труда при аудите персонала.
14. Аудит использования фонда заработной платы.
15. Аудит рабочих мест и найма работников.
16. Анализ увольнений при аудите персонала в организации.
17. Аудит вознаграждений и системы мотивации в организации.
18. Аудит условий труда и безопасности.
19. Классификация управленческих решений в контроллинге.

20. Контроллинг: основные цели
21. Организация и информационное обеспечение аудита
22. Место аудита в системе управления персоналом.
23. Инструментарий проведения аудита и контроллинга персонала.
24. Внешние и внутренние HR-аудиторы: возможности и ограничения
25. Этапы процесса аудита
26. Аудит морально – психологического климата в коллективе
27. Методы индивидуальной оценки персонала
28. Методы групповой оценки персонала
29. Статистические индикаторы оценки деятельности по управлению персоналом
30. Понятие аудита и контроллинга персонала
31. Организационные индикаторы в системе управления персоналом.
32. Кадровый консалтинг.
33. Аудит конфликтных зон.
34. Внешний и внутренний аудит
35. Затраты на персонал и методы их снижения

## ***РАЗДЕЛ 11. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ***

### ***Тема 1. Введение в организационное поведение***

Понятие организационного поведения и его связь со смежными областями. Историческая основа современного организационного поведения. Хоторнские исследования. Поведение в организации как фактор ее эффективности. Факторы, влияющие на поведение в организации. Этапы развития организационного поведения и изменение представлений о путях достижения эффективности. Определение организационного поведения. Элементы и структура теории. Когнитивный подход. Бихевиористский подход. Подход социального научения. Задачи поведения в организации. Методы управления поведением в организации. Психологическая структура организации. Модель организационного поведения. Уровни изучения поведения в организации. Предмет организационного поведения. Цели организационного поведения. Настоящее и будущее организационного поведения.

### ***Тема 2. Понятие и сущность организации. Организационная культура***

Сущность и черты организаций. Характеристика и типы организаций. Аспекты существования организации. Организации как открытые и закрытые системы. Внешняя среда организации. Факторы внешней среды. Элементы и динамика развития организаций. Внутренняя среда организации. Объект и субъект управления. Иерархия. Жизненный цикл организации. Цикличность в развитии организации и ее ресурсах. Процессы, протекающие в организациях и первичные навыки проектирования и конструирования организаций. Принципы построения системы организационного поведения. Методы исследования организации. Организационная культура: определение, сущность и характеристика. Структура организационной культуры. Объективная и субъективная организационные культуры. Функции организационной культуры. Элементы и ценности организационной культуры. Типологии организационных культур. Зависимость типа организационной культуры и ее структуры от целей, задач и имеющихся ресурсов организации. Показатели национальной культуры. Основные типы корпоративных культур. Анализ корпоративной культуры. Методы укрепления и изменения корпоративной культуры.

### ***Тема 3. Личность как субъект поведения в организации***

Основные понятия различных теорий и подходов к личности. Личность и индивидуальные различия. Модели личности. Личность и ее развитие в организации. Личностные качества работников: использование в практике менеджмента. Теории поведения человека в организации. Социально-демографические особенности работников (пол, возраст, семейное положение, стаж работы и т.п.) Роль психических явлений в

организационном поведении, их влияние на результаты работы. Коммуникативное организационное поведение. Профессиональная пригодность. Типы личности и предпочтительные сферы деятельности. Национальные особенности поведения. Учет социально-демографических особенностей и личностных качеств работников при подборе и расстановке кадров, их обучении и развитии, при организации системы компенсаций, поддержании дисциплины, сокращении текучести кадров. Понятие компетенций, их виды, использование в современной практике управления.

#### ***Тема 4. Группа как субъект поведения в организации***

От теории к практике менеджмента. Классификация групп. Мотивы вступления в группу. Стадии развития группы. Факторы, определяющие поведение ее членов. Структура групп. Ролевой конфликт. Статус и нормы. Размер групп. Неформальные группы в организации. Формирование группового поведения в организации. Условия эффективного функционирования. Групповая динамика. Групповое единomyслие. Сплоченность групп и эффективность работы. Направления взаимодействия. Мастерство общения. Групповое принятие решений – достоинства и недостатки. Формирование команд и управление ими.

#### ***Тема 5. Мотивация как основа результативности организации***

Мотивация: использование в практике менеджмента. Мотивационный процесс, научение. Теории мотивации. Ранние теории мотивации. Иерархия потребностей (А. Маслоу). Теория "Х" и теория "У" (Д. Мак-Грегор). Теория факторов мотивации Ф. Герцберга. Современные теории мотивации. Теория потребностей К. Алдерфера. Классификация потребностей по Ф. Мак-Клелланду. Теория ожиданий. Интеграция современных теорий мотивации. Использование теорий мотивации на практике. Механизм мотивации. Соотношение мотивации и типов поведения работников. Мотивация как процесс согласования целей объекта и субъекта управления. Мотивация и результативность организации. Цели и целеполагание, управление по целям. Участие в управлении. Кружки качества. Организация системы компенсаций с учетом факторов мотивации. Гибкие формы вознаграждений, участие в прибылях. Справедливость оплаты как фактор мотивации. Гибкое рабочее время. Деление рабочего места. Выполнение работы дома на основе телекоммуникационной связи. Проектирование работ с учетом обогащения их содержания и расширения сферы деятельности работников. Ротация кадров. Самоуправляемые рабочие группы. Особенности использования теорий мотивации на российских предприятиях.

#### ***Тема 6. Организационные структуры, власть и лидерство в организационном поведении***

Сущность организационной структуры. Психологические основы организационных структур и их эволюции, законы их развития и трансформации. Методики идентификации организационных структур. Адаптивные или органические структуры. Принципы построения гибридных структур. Лидерство в организации – от теории к практике. Классические и современные подходы. Личностные качества руководителя. Поведенческий подход к лидерству. Ситуационный подход к лидерству. Выдающиеся лидеры. Современные концепции лидерства. Харизматичные лидеры – секреты успеха. Концепция заместителей лидерства. Трансформирующий тип лидерства. Лидерство и власть – общее и отличия. Отношения к власти в зависимости от типа личности. Источники и формы власти. Зависимость – основа власти. Что создает зависимость. Власть в группах – коалиции. Наделение властью (делегирование полномочий). Тактика власти.

#### ***Тема 7. Конфликты и переговоры***

Классические и современные подходы к конфликту и их использование в практике менеджмента. Оценка конфликта с точки зрения результатов работы организации. Источники конфликтов. Виды конфликтов. Ролевые конфликты. Стадии развития конфликта

– их содержание. Модели поведения в конфликте. Последствия конфликта: негативные, позитивные. Управление конфликтом. Как создать «позитивный конфликт» в организации? Типы конфликтных личностей. Медиация в конфликте. Переговоры – подготовка, формы проведения. Анализ результатов (долгосрочных, краткосрочных) Стиль и тактика проведения переговоров. Посредничество при переговорах. Переговоры: национальные особенности поведения. Необходимость их учета при подготовке и проведении переговоров.

### *Примерные вопросы для подготовки*

1. Понятие организационного поведения и его связь со смежными областями.
2. Историческая основа современного организационного поведения. Хоторнские исследования.
3. Организационное поведение как фактор ее эффективности.
4. Факторы, влияющие на Организационное поведение.
5. Этапы развития организационного поведения и изменение представлений о путях достижения эффективности.
6. Определение организационного поведения. Элементы и структура теории.
7. Задачи организационного поведения.
8. Методы управления поведением в организации.
9. Жизненный цикл организации и Организационное поведение.
10. Процессы, протекающие в организациях и первичные навыки проектирования и конструирования организаций.
11. Организационная культура: определение, сущность и характеристика.
12. Структура организационной культуры.
13. Функции организационной культуры.
14. Методы укрепления и изменения корпоративной культуры.
15. Зависимость типа организационной культуры и структуры от целей, задач и имеющихся ресурсов организации.
16. Принципы построения системы организационного поведения.
17. Методы исследования организации.
18. Сущность, элементы и взаимосвязи системы организационного поведения.
19. Поле организационного поведения.
20. Научные основы организационного поведения.
21. Основополагающие концепции организационного поведения.
22. Базисные теоретические подходы в организационном поведении.
23. Основы теории личности.
24. Инструментарий формирования команд и принципы его использования.
25. Мотивация индивидуального труда.
26. Мотивация групповой деятельности.
27. Инструментарий управления психологическими основами мотивации людей и групп.
28. Сущность организационной структуры.
29. Значение власти и влияния в организационном поведении.
30. Психологические и социальные корни влияния и власти.
31. Концепции лидерства.
32. Особенности стиля непрофессиональных руководителей.
33. Карьера. Основные составляющие карьерного роста работника.
34. Цикл управления карьерой.
35. Карьерный цикл: ориентация, расстановка, оценка и отбор.
36. Психологические и социальные основы поведения работника в группе.
37. Диагностика групповых целей и мотивов поведения.
38. Теоретические и практические основы управления конфликтами.
39. Формы сопротивления работников изменениям.

### **2.1.2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПОДГОТОВКИ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ**

Государственный экзамен по направлению подготовки организуется в соответствии с Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» (от 8 декабря 2015 г., Протокол Ученого совета № 5).

К государственному экзамену по направлению подготовки допускаются обучающиеся, не имеющие академической задолженности и в полном объеме выполнившие учебный план или индивидуальный учебный план по соответствующей образовательной программе высшего образования.

Государственный экзамен проводится членами ГЭК в форме собеседования по вопросам экзаменационного билета. На экзамене проверяются остаточные фундаментальные знания по общепрофессиональным и специальным дисциплинам ФГОС ВО направления 38.03.01 - «Экономика». Студенты получают лист ответа и билет, содержащий 3 вопроса. Экзаменационные билеты подписываются председателем государственной экзаменационной комиссии. Ответы на вопросы экзаменационного билета студент должен излагать в логической последовательности, привязывая к социально-экономической ситуации в страны. Целесообразно ответы на экзаменационные вопросы сопровождать практическими примерами, представлять свою позицию по излагаемым вопросам.

Окончательная оценка формируется на основе ответов на поставленные в билете вопросы по методике, утвержденной в программе экзамена.

По завершении государственного экзамена комиссия на закрытом заседании обсуждает ответы и выставляет каждому студенту согласованную итоговую оценку. В случае расхождения мнения членов экзаменационной комиссии по итоговой оценке на основе оценок, поставленных членами комиссии, решение экзаменационной комиссии в соответствии с Положением об итоговой аттестации выпускников вузов РФ «...принимается на закрытом заседании простым большинством голосов; при равном числе голосов голос председателя является решающим». Итоговая оценка по экзамену сообщается студенту, проставляется в протокол экзамена и зачетную книжку студента, где также как и в протоколе, расписываются председатель и члены экзаменационной комиссии. В протоколе экзамена фиксируется также номер и вопросы экзаменационного билета, по которым проводится экзамен.

Протоколы государственного экзамена утверждаются председателем ГЭК или его заместителем.

В период подготовки к государственному экзамену по специальности проводятся консультации для студентов по дисциплинам, вошедшим в программу государственного экзамена.

### **2.1.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.03.01 – «ЭКОНОМИКА», ПРОФИЛЬ «ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

Государственный экзамен по направлению подготовки проводится в устной форме. Билет состоит из 3 вопросов. На подготовку к ответу по билету выпускнику не более 45 минут, в течение которых можно записать тезисы ответа на специальных листах, выданных вместе с билетом. Тезисы должны быть записаны понятным почерком с указанием фамилии выпускника. На дополнительные вопросы в процессе ответа выпускник отвечает без

подготовки.

Оценка ответа студента на государственном итоговом междисциплинарном экзамене определяется в ходе заседания экзаменационной комиссии по приему государственного экзамена. Решение принимается на закрытом заседании простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании, при обязательном присутствии председателя комиссии или его заместителя. При равном числе голосов председатель комиссии (или заменяющий его заместитель председателя комиссии) обладает правом решающего голоса.

Результаты решения экзаменационной комиссии определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Таблица 1

**Критерии выставления оценок на государственном итоговом междисциплинарном экзамене**

Оценка	Критерий
«Отлично»	<p>Оценка «отлично» предполагает, что студент показал исчерпывающие глубокие знания всего материала программы, полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений. При этом должны быть получены логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы экзаменационного билета и членов государственной экзаменационной комиссии:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ответ построен логично в соответствии с планом;</li><li>• обнаружено максимально глубокое знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий;</li><li>• установлены содержательные междисциплинарные связи;</li><li>• выдвигаемые положения обоснованы, приведены убедительные примеры;</li><li>• обнаружен аналитический подход в освещении различных концепций;</li><li>• сделаны содержательные выводы;</li><li>• продемонстрировано знание обязательной и дополнительной литературы.</li></ul>
«Хорошо»	<p>Оценка «хорошо» предполагает твердые и достаточно полные знания программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы в экзаменационном билете и членов государственной экзаменационной комиссии:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ответ построен в соответствии с планом;</li><li>• представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно;</li><li>• установлены содержательные междисциплинарные связи;</li><li>• выдвигаемые положения обоснованы, однако наблюдается непоследовательность анализа;</li><li>• выводы правильны;</li><li>• продемонстрировано знание обязательной и дополнительной литературы.</li></ul>
«Удовлетворительно»	<p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, который показал недостаточно полное знание и понимание сущности и</p>

Оценка	Критерий
	<p>взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений отдельных вопросов программного материала. В основном правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы; при ответах на отдельные вопросы имеют место незначительные неточности в раскрытии рассматриваемых процессов и явлений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ответ недостаточно логически выстроен;</li> <li>• план ответа соблюдается непоследовательно;</li> <li>• недостаточно раскрыты профессиональные понятия, категории, концепции, теории;</li> <li>• выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументируются;</li> <li>• продемонстрировано знание обязательной литературы.</li> </ul>
«Неудовлетворительно»	<p>Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту за неправильный ответ хотя бы на один из основных вопросов, грубые ошибки в ответе, непонимание сущности излагаемых вопросов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• не раскрыты профессиональные понятия, категории, концепции, теории;</li> <li>• научное обоснование проблем подменено рассуждениями обыденно-повседневного характера;</li> <li>• ответ содержит ряд серьезных неточностей;</li> <li>• выводы поверхностны или неверны;</li> <li>• не продемонстрировано знание обязательной литературы.</li> </ul>

Результаты сдачи государственного экзамена объявляются в тот же день после оформления в установленном порядке протокола заседания экзаменационной комиссии.

Выставленные оценки не пересматриваются.

Студент, получивший неудовлетворительную оценку за государственный экзамен, не допускается к защите бакалаврской выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) и подлежит отчислению из высшего учебного заведения.

## **2.2. ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА**

### **2.2.1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования предусмотрено выполнение бакалаврской выпускной квалификационной работы, что позволяет оценить не только овладение выпускником высшего учебного заведения теоретическими знаниями, но и умение применить эти знания на практике.

Целью выполненной бакалаврской выпускной квалификационной работы является:

- выявление подготовленности выпускника к практической деятельности по направлению подготовки;
- систематизация и углубление теоретических и практических знаний по избранной специальности, их применение при решении конкретных практических задач;
- приобретение навыков самостоятельной работы;
- овладение методикой исследования, обобщения и логического изложения материала.

Для достижения указанной цели требуется решить ряд задач и пройти определенные этапы подготовки и защиты бакалаврской выпускной квалификационной работы:

- выбрать и закрепить тему и организацию, по материалам которой будет выполняться работа;
- подобрать литературу и практический материал по теме работы;
- составить и согласовать с научным руководителем план работы;
- в соответствии с намеченным планом подготовить работу, сформулировать выводы и предложения по исследуемой теме;
- оформить соответствующим образом выпускную квалификационную работу и передать ее научному руководителю для подготовки письменного отзыва;
- представить работу рецензенту для рецензирования и общей оценки;
- пройти процедуру предварительной защиты на выпускающей кафедре и получить допуск работы к защите;
- защитить бакалаврскую выпускную квалификационную работу в ГЭК.

В выпускной квалификационной работе студент должен показать:

- прочные теоретические знания по избранной теме и проблемное изложение теоретического материала;
- умение изучать и обобщать литературные источники, решать практические задачи, делать выводы и предложения;
- навыки проведения анализа и расчетов, экспериментирования и владения современной вычислительной техникой;
- умение грамотно применять методы оценки экономической и социальной эффективности предлагаемых мероприятий.

Общими требованиями к выпускной квалификационной работе являются:

- целевая направленность;
- четкость построения;
- логическая последовательность изложения материала;
- глубина исследования и полнота освещения вопросов;
- убедительность аргументаций;
- краткость и точность формулировок;
- конкретность изложения результатов работы;
- доказательность выводов и обоснованность рекомендаций;
- грамотное оформление.

### **2.2.2. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Тематика выпускных квалификационных работ разрабатывается выпускающими кафедрами. Она должна отвечать профилю студентов по направлению обучения, быть актуальной, соответствовать состоянию и перспективам развития науки и техники и решать конкретные задачи, стоящие перед предприятиями и организациями.

В качестве тем выпускных квалификационных работ выбираются актуальные экономические проблемы, существующие в реальной деятельности предприятий и организаций, на которые студенты направляются для прохождения преддипломной практики.

Тематика доводится до сведения студентов, приступающих к изучению специальных дисциплин. Им предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы или они могут предложить свою тему с обоснованием целесообразности ее исследования. Как правило, тема работы является продолжением исследований, проводимых в процессе написания курсовых и научных работ.

Недопустимым является выбор одной и той же темы двумя студентами, направленными на одно предприятие для прохождения преддипломной практики.

После выбора темы работы студент подает заявление на имя заведующего профилирующей кафедрой с просьбой разрешить ее написание.



Закрепление темы, научного руководителя и консультанта оформляется по предложению кафедры, утверждается на Учебно-методическом совете, распоряжением декана и приказом директора филиала.

После утверждения темы вместе с научным руководителем студент составляет задание на выполнение выпускной квалификационной работы. Оно подписывается студентом, руководителем выпускной квалификационной работы и утверждается заведующим кафедрой. Задание составляется в двух экземплярах: первый выдается студенту перед преддипломной практикой, среди задач которой - сбор данных для выпускной квалификационной работы и обобщение информации по избранной теме; второй - остается на кафедре и вместе с выпускной квалификационной работой представляется к защите.

Выпускная квалификационная работа выполняется на основе глубокого изучения законов, постановлений правительства, нормативных и методических материалов, специальной отечественной и зарубежной литературы, плановых и отчетных данных предприятий, статистических исследований на предприятии (организации).

Специальная литература используется для обоснования и конкретизации разрабатываемых вопросов. Обязательным является применение практических материалов деятельности предприятий, объединений и других организаций.

Первичный материал предприятий должен быть систематизирован, тщательно обработан с помощью экономико-математических методов и электронно-вычислительной техники, обобщен в виде таблиц, графиков, диаграмм, схем. Цифры и факты должны правильно и объективно отражать фактическое состояние изучаемой проблемы.

Выполнение выпускной квалификационной работы (как в отношении содержания, так и сроков) должно осуществляться студентом в соответствии с заданием.

Подписанная рецензентом и заверенная печатью организации, которую он представляет, рецензия поступает на кафедру. После этого выпускная квалификационная работа выносится на обсуждение кафедры.

Завершенная работа подписывается студентом в конце работы и предоставляется научному руководителю, который дает подробный письменный отзыв о содержании работы, подписывает и представляет работу на кафедру.

На заседании кафедры решается вопрос о допуске квалификационной работы к защите. При благоприятном решении кафедры заведующий кафедрой ставит свою подпись на титульном листе и дает указание о передаче работы на защиту.

Студент допускается к защите выпускной квалификационной работы в Государственной экзаменационной комиссии, если им полностью выполнен учебный план и получен допуск к защите.

Защита выпускной квалификационной работы требует тщательной подготовки.

Предварительная подготовка студента-выпускника к защите включает в себя:

- составление текста или развернутого плана выступления перед Государственной экзаменационной комиссией (ГЭК);

- подготовка иллюстративных материалов, используемых в процессе защиты;
- продумывание ответов на замечания, содержащиеся в заключении рецензента;
- выступление выпускника на защите, рассчитанное до 10 минут, должно содержать обоснование выбора темы, ее актуальность, цели работы, решаемые в ней задачи, методы исследования, формулировку основных выводов и предложений.

Для наглядного пояснения важнейших положений выпускной квалификационной работы студент готовит презентацию на Power Point.

По окончании публичной защиты члены ГЭК на закрытом заседании обсуждают результаты защиты выпускных квалификационных работ, оценивают их с учетом сдачи государственных экзаменов, принимает решение о присвоении студенту-выпускнику соответствующей квалификации - степени бакалавра экономики. Результаты защиты определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Требования к структурным элементам, оформлению выпускной квалификационной работы, а также порядок ее выполнения отражены в «Методических рекомендациях по подготовке, оформлению и защите выпускных квалификационных работ», разработанных в Филиале (Протокол № 5 от 19 января 2016 г.).

### **2.2.3. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ ДЛЯ ПРОФИЛЯ «ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

1. Анализ и планирование производительности труда на предприятии.
2. Анализ основных элементов трудового процесса предприятия.
3. Анализ показателей индекса развития человеческого потенциала в странах СНГ.
4. Анализ специфики развития рынка труда в современных условиях
5. Анализ территориальной мобильности рабочей силы.
6. Анализ уровня и направления совершенствования организации труда на предприятии
7. Благоприятные условия труда как основа обеспечения высокой эффективности труда.
8. Влияние демографической ситуации на воспроизводство ресурсов труда в регионе.
9. Влияние инноваций на занятость работников предприятий.
10. Влияние национальных культур на организационное поведение персонала
11. Влияние социальной политики на уровень конкурентоспособности персонала
12. Влияние трудовой миграции на функционирование рынка труда.
13. Влияние удовлетворённости работой на трудовую мобильность персонала
14. Влияние экономических мер на демографическое поведение.
15. Внедрение системы управления эффективностью и производительностью в трудовом коллективе
16. Внешние и внутренние факторы социальной политики на предприятии.
17. Внутренний аудит учета труда и его оплаты на предприятии.
18. Внутрипроизводственное планирование трудовых показателей на предприятии.
19. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.
20. Выявление и использование факторов повышения эффективности совместной трудовой деятельности.
21. Выявление резервов повышения эффективности трудовой деятельности в сфере услуг.
22. Государственная политика обеспечения занятости населения в условиях модернизации экономики
23. Демографическая политика и её взаимосвязь с социально-экономической политикой
24. Демографическое развитие как социально-экономический фактор роста экономики
25. Демографическое старение населения и его последствия
26. Доходы работников предприятия и пути их повышения на предприятии.
27. Зарубежный опыт организации деятельности рекрутинговых агентств
28. Зарубежный опыт организации и оплаты труда служащих
29. Инвестиции в человеческий капитал в ходе реформирования экономики региона.
30. Инвестиции в человеческий капитал как фактор повышения трудового потенциала
31. Инновационные технологии контроллинга персонала на предприятии.
32. Инновационные формы оценки кадров как фактор оптимизации управленческих решений
33. Институциональные аспекты социальной защиты трудовых мигрантов.
34. Использование гибких форм организации труда и рабочего времени в современных организациях
35. Использование зарубежного опыта организации труда работников предприятия
36. Использование зарубежного опыта при разработке и реализации политики доходов в регионе.
37. Использование опыта зарубежных стран в организации и нормировании труда на предприятии
38. Использование опыта зарубежных стран в организации оплаты труда рабочих на предприятии

39. Качественный потенциал рабочей силы как фактор социально-экономического развития страны
40. Качество трудовой жизни и повышение благосостояния персонала организации.
41. Коллективно договорное регулирование оплаты труда на предприятии.
42. Место профсоюзных организаций в совершенствовании социально-трудовых отношений в странах ЕС.
43. Методы планирования численности персонала предприятия в условиях модернизации.
44. Методы организации работы с резервом персонала.
45. Методы повышения эффективности стимулирования труда персонала предприятия.
46. Методы поддержания и укрепления организационной культуры предприятия
47. Методы разработок тарифов по оплате труда персонала.
48. Методы стимулирования труда и их роль в повышении эффективности труда
49. Методы укрепления трудовой и производственной дисциплины на предприятии.
50. Механизм участия трудового коллектива в прибыли организации
51. Модели определения уровня компетенции работников.
52. Мотивация и стимулирование работы персонала в организации.
53. Направления совершенствования текущего и перспективного планирования численности и состава кадров на предприятии
54. Направления улучшения организации труда рабочих на предприятии.
55. Национальные модели государственного регулирования трудовых отношений.
56. Новые формы занятости населения и гибкость рынка труда.
57. Нормирование затрат труда на предприятии.
58. Оплата труда как фактор мотивации персонала на предприятии
59. Определение направлений повышения производительности и эффективности труда на предприятии.
60. Организация деятельности службы охраны труда и техники безопасности персонала.
61. Организация труда на малом предприятии и пути ее улучшения.
62. Основные принципы социального партнёрства на предприятии.
63. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации.
64. Основные пути снижения трудоёмкости продукции предприятий.
65. Основы организации оплаты труда и её социально-экономическая сущность
66. Особенности и тенденции развития международной миграции рабочей силы.
67. Особенности организации труда на малых предприятиях.
68. Особенности социально-экономической политики государства.
69. Особенности стимулирования труда различных категорий персонала предприятия
70. Особенности функционирования рынка труда государственных служащих.
71. Отраслевая и региональная дифференциация заработной платы.
72. Отраслевое (тарифное) соглашение и повышение его роли в обеспечении занятости населения.
73. Оценка трудовой деятельности на различных уровнях организационной структуры управления
74. Оценка влияния изменений минимальной заработной платы на занятость населения и безработицу.
75. Оценка состояния мотивационного управления организационным поведением
76. Оценка эффективности системы коллективной оплаты труда на предприятии
77. Пенсионная реформа и пути ее реализации.
78. Повышение конкурентных преимуществ организации за счет улучшения использования кадрового потенциала.
79. Повышение роли коллективного договора в осуществлении политики доходов на предприятии.
80. Повышение экономической эффективности управления организацией труда.
81. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия
82. Повышение эффективности организации оплаты труда работников предприятий.

83. Повышение эффективности производства на основе изменения формы организации труда
84. Политика заработной платы в организации и ее эффективность.
85. Проблемы профориентации и занятости молодежи в современных условиях
86. Проектирование организации труда на предприятии.
87. Проектирование инновационных технологий в деятельности кадровой службы.
88. Производительность труда и стимулирование работников предприятия.
89. Профессионализм работников и их конкурентоспособность
90. Профессиональная подготовка молодых специалистов для сферы услуг.
91. Профессиональное развитие как важный фактор развития человеческого капитала.
92. Пути активизации человеческого фактора на предприятиях
93. Пути повышения производительности труда на малом предприятии.
94. Пути повышения эффективности использования средств на оплату труда в организации.
95. Пути совершенствования нормирования труда служащих (рабочих) на предприятии.
96. Пути совершенствования организации личной трудовой деятельности
97. Пути совершенствования разделения и кооперации труда на предприятии
98. Пути совершенствования формирования и использования средств фонда оплаты труда на предприятии.
99. Развитие компетенций персонала организации
100. Развитие молодежного сегмента рынка труда и формирование профессиональных компетенций студентов.
101. Развитие принципов социального партнёрства на предприятии.
102. Развитие социального партнёрства в системе стимулирования труда.
103. Разработка и внедрение системы трудовой мотивации в организации.
104. Разработка программы адаптации молодых специалистов.
105. Разработка программы формирования кадрового резерва организации.
106. Разработка проекта плана по труду на предприятии.
107. Разработка процедуры и совершенствование методов оценки различных категорий персонала.
108. Разработка системы мотивации трудовой деятельности персонала организации.
109. Разработка стратегического плана социального развития коллектива организации.
110. Разрешение внутрипроизводственного разделения труда как фактор развития кооперационных связей.
111. Регулирование трудовых отношений между работником и индивидуальным предпринимателем.
112. Резервы роста производительности труда на предприятии.
113. Роль корпоративной культуры в формировании организационной эффективности предприятия
114. Роль кружков качества крупных компаний в их инновационном развитии
115. Роль мотивации достижения в профессиональном развитии личности
116. Роль неформальных лидеров в структуре организационного поведения персонала.
117. Роль пенсионной системы государства в совершенствовании оплаты труда персонала.
118. Роль профсоюзов в совершенствовании социально-трудовых отношений в организации.
119. Роль социального партнёрства в повышении трудовой активности персонала.
120. Роль социально-экономических факторов в повышении эффективности трудовой деятельности на предприятии.
121. Роль школы наставничества в повышении производительности и эффективности труда
122. Рост эффективности труда в зависимости от роста инвестиций в человеческий капитал
123. Система образования и рынок труда: решение проблем взаимодействия.
124. Системный подход в регулировании деятельности региональных рынков труда.
125. Системы организации заработной платы и материального стимулирования на предприятии.
126. Совершенствование внутрипроизводственного планирования трудовых показателей.
127. Совершенствование деятельности кадровых служб в рыночных условиях.
128. Совершенствование деятельности социальных служб на предприятии.

129. Совершенствование методов организации новых рабочих мест на предприятии.
130. Совершенствование организации и оплаты труда на малых предприятиях.
131. Совершенствование организации и оплаты труда персонала основных цехов предприятия
132. Совершенствование организации работы по нормированию труда на предприятии
133. Совершенствование организации рабочих мест на участке (в цехе).
134. Совершенствование приемов и методов труда рабочих (служащих) и пути их
135. Совершенствование регионального регулирования доходов и заработной платы
136. Совершенствование режима труда и отдыха персонала в организации.
137. Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала в организации.
138. Совершенствование управления безопасностью труда персонала.
139. Современное состояние и пути совершенствования кадрового менеджмента в банковской сфере
140. Современные методы организации деятельности кадровых служб предприятий.
141. Современные методы оценки производительности и эффективности труда
142. Современные методы повышения квалификации и переподготовки сотрудников организации.
143. Состояние и проблемы формирования рынка рабочей силы на региональном уровне.
144. Состояние нормирования труда на предприятии и его совершенствование.
145. Социальное обеспечение семей с детьми в системе социальной защиты населения.
146. Социальное партнерство как форма активизации управления персоналом.
147. Социальное партнерство профсоюзных организаций и работодателей в улучшении условий труда.
148. Социально-экономические факторы повышения стабильности трудового коллектива.
149. Социально-экономические факторы повышения эффективности труда на предприятии (в цехе).
150. Социально-экономические функции уровня и качества жизни населения.
151. Способы разрешения конфликтных ситуаций в организации
152. Сравнительный анализ национальных моделей рынка труда.
153. Сравнительный анализ показателей человеческого развития в странах СНГ
154. Сравнительный анализ факторов, влияющих на функционирование рынка труда.
155. Сравнительный анализ школ экономики труда зарубежных стран
156. Старение населения: анализ влияния на рынок труда.
157. Стимулирующие контракты и политика заработной платы.
158. Трудовой потенциал и социально-трудовые отношения в организации.
159. Управление дисциплиной труда персонала в организации.
160. Управление индивидуальным и групповым поведением персонала в организации
161. Управление качеством труда персонала в организации.
162. Управление конфликтами в трудовом коллективе
163. Управление мотивационными ресурсами организационного поведения персонала
164. Управленческие аспекты организационного поведения в современных условиях
165. Условия занятости и их влияние на удовлетворённость работой.
166. Факторы формирования достойного труда и задачи профсоюзов (на примере организации, или региона)
167. Формирование и развитие корпоративной культуры организации в современных условиях
168. Формирование новых институтов социально-трудовых отношений на предприятии.
169. Формирование регионального рынка труда и оценка его параметров.
170. Формирование штатной структуры и численности кадров на предприятии.
171. Формы социального партнерства в системе инфраструктуры рынка труда.
172. Экономические и демографические факторы воспроизводства трудовых ресурсов
173. Экономические функции тарифов по оплате труда персонала.
174. Эффективная корпоративная культура как конкурентное преимущество компании
175. Эффективность формирования и расходования средств на оплату труда на предприятии.

#### 2.2.4. КРИТЕРИИ ВЫСТАВЛЕНИЯ ОЦЕНОК ЗА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

Критерии выставления оценок за бакалаврскую выпускную квалификационную работу определяются на основе соответствия уровня подготовки выпускника и представленной им работы требованиям ФГОС ВО.

Таблица 2

##### Критерии выставления оценок при защите бакалаврской выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы)

Оценка	Критерий оценки
«Отлично»	<ul style="list-style-type: none"><li>• носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенные теоретические положения, глубокий финансовый анализ, критический разбор практического опыта по исследуемой проблеме, характеризуется логичным, последовательным изложением материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями;</li><li>• имеет положительные отзывы руководителя бакалаврской выпускной квалификационной работы и рецензента;</li><li>• при защите работы студент показывает глубокое знание вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, во время доклада использует иллюстративный (таблицы, схемы, графики и т.п.) или раздаточный материал, легко отвечает на поставленные вопросы.</li></ul>
«Хорошо»	<ul style="list-style-type: none"><li>• носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенные теоретические положения, подробный финансовый анализ, критический разбор практического опыта по исследуемой проблеме, характеризуется последовательным изложением материала с соответствующими выводами, но не вполне обоснованными предложениями;</li><li>• имеет положительные отзывы руководителя бакалаврской выпускной квалификационной работы и рецензента;</li><li>• при защите работы студент показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, во время доклада использует иллюстративный (таблицы, схемы, графики и т.п.) или раздаточный материал, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.</li></ul>
«Удовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"><li>• носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенные теоретические положения, базируется на практическом материале, но отличается поверхностным анализом практического опыта по исследуемой проблеме, характеризуется непоследовательным изложением материала и необоснованными предложениями;</li><li>• в отзывах руководителя бакалаврской выпускной квалификационной работы и рецензента имеются замечания по содержанию работы и методам исследования;</li><li>• при защите работы студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы, иллюстративный материал подготовлен некачественно.</li></ul>
«Неудовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"><li>• не носит исследовательского характера, не содержит анализа практического опыта по исследуемой проблеме, характеризуется непоследовательным изложением материала, не имеет выводов либо они носят декларативный характер;</li><li>• в отзывах руководителя бакалаврской выпускной квалификационной работы и рецензента имеются критические замечания;</li><li>• при защите работы студент затрудняется отвечать на поставленные</li></ul>

Оценка	Критерий оценки
	вопросы по теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки, иллюстративный материал к защите не подготовлен.

Успешная защита бакалаврской выпускной квалификационной работы означает окончание обучения, студенту присуждается степень бакалавра по соответствующему направлению.

Выпускник, получивший неудовлетворительную оценку при защите бакалаврской выпускной квалификационной работы, отчисляется из Филиала университета.

### **3. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ИТОГОВОМУ ГОСУДАРСТВЕННОМУ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОМУ ЭКЗАМЕНУ**

#### **3.1. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА (ОСНОВНАЯ):**

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Норма, 2007.
2. Конституция Республики Узбекистан. – Т.: Узбекистан, 2009.
3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан - Ташкент, Изд. дом «Иктисодиёт ва ҳуқуқ дунёси», 2004.
4. О занятости населения. Закон Республики Узбекистан от 13.01.92 с изменением от 07.12.93.
5. Трудовой кодекс РФ // [www.mintrud.ru](http://www.mintrud.ru) (раздел «Законодательство»).
6. Закон РФ «О занятости населения в РФ».
7. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в РФ».
8. Всеобщая декларация прав человека (Нью-Йорк, 10.12.1948 г.).
9. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19.12.1966 г.).
10. Трудовое законодательство России. 1997-2000 гг.: Сборник федеральных законов и иных нормативно-правовых актов РФ: В 2 т. / Сост.: Ю. П. Орловский, Е. М. Терпугова. – М.: Городец, 2000.
11. Трудовой кодекс РФ // [www.mintrud.ru](http://www.mintrud.ru) (раздел «Законодательство»), 2011.
12. Каримов И.А. Подготовка образованного и интеллектуально развитого поколения – как важнейшее условие устойчивого развития и модернизации страны. Выступление на открытии международной конференции. – Т., 17.02.2012 г.
13. Абдурахманов К.Х. и др. Новый курс экономической теории: Учебное пособие. / Под общ. ред. В.И. Гришина, Г.П. Журавлевой, К.Х.Абдурахманова. – М., Т.: ГОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», Филиал ГОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» в г. Ташкенте, 2010.
14. Абдурахманов К.Х., Одегов Ю.Г., Умурзаков Б.Х. и др. Экономика труда: Учебное пособие. / Под ред. К.Х.Абдурахманова, Ю.Г. Одегова. – Т.: Филиал ГОУ ВПО «РЭУ им.Г.В.Плеханова» в г. Ташкенте, 2011.
15. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. Экономика управления персоналом. – Т.: «Fan va technology», 2016.
16. Волгин Н.А. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: Учебное пособие. – М.: РАГС, 2010.
17. Задания для практических работ по дисциплине «Экономика труда» / Сост. Е.В. Шубенкова, Е.Е. Миргород.- М.: Изд-во рос. экон. акад., 2010.
18. Колосова, Р. П. Экономика персонала: учебник / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Артамонова, М. В. Луданик. М.: ИНФРА-М, 2010. - 896 с. - (Учебники экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова). М.: ИЦ РИОР, 2010. - 160 с. - ресурс электронной библиотечной системы -<http://www.znaniium.com>
19. Миргород Е.Е. Социальное партнерство: учебное пособие. - М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2004.

20. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Альфа-Пресс, 2010.
21. Одегов Ю.Г. Мотивация персонала: Учебное пособие: Практические задания (практикум). - М.: Альфа-Пресс, 2010.
22. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник / Ю. Г. Одегов. М.: Волтерс Клувер, 2011. - 800с.
23. Экономика и социология труда: Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010.
24. Экономика труда 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. М.: Издательство Юрайт, 2015. - 386 с. - ресурс электронной библиотечной системы - <http://www.biblio-online.ru/home/>
25. Экономика труда в схемах и таблицах / Сост. Е.В. Шубенкова, Е.Е. Миргород. М., А.В. Петропавловская: Изд-во Рос. экон. акад., 2010.
26. Экономика труда. Социально-трудовые отношения: Учебник / Под ред.Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: «Экзамен», 2006.
27. Экономика труда. Учебник / Архипов А. И.; Карпухин Д. Н.; Кокин Ю.П.- М.: Экономика, 2009
28. Экономика труда. Учебник / Под ред. Кокина Ю.П., Шлендера П.Э.- М.: 2010.
29. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2011.
30. Экономика труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 Экономика труда /А.Л. Мазин.- 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
31. Экономика труда: Учебник/ А. И. Рофе. - 2-е изд., доп. и перераб. М.: КНОРУС, 2015. - 376 с.
32. Экономика труда: Учебник/ Д.Г. Щипанова, М.В. Мелкумова.
33. Экономика труда: учебник/ И.М.Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Издательство Юрайт, 2011

### **3.2. Рекомендуемая литература (дополнительная литература):**

34. Агарков, А. П. Экономика и управление на предприятии [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев и др.; под ред. д.э.н., проф. А. П. Агаркова. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 400 с. //ЭБС Znanium.-URL: \ http://znanium.com/bookread.php?book
35. Горелов Н.А. Вознаграждение работникам. Компенсационный менеджмент. Учебное пособие – СПб: МИК, 2007
36. Жеребин В.М., Романов А.Н. Уровень жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки / РАЕН, Ин-т соц.-экон. проблем народонаселения РАН, Всерос. Заоч. Фин.-экон. ин-т. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.
37. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учеб. Пособие для студ. Вузов /А.Л. Жуков; Акад. Труда и соц. Отношений. М.: МИК, 2003.
38. Ключкова, Е.Н. Экономика предприятия: учебник / Е.Н. Ключкова, В.И. Кузнецов, Т.Е. Платонова; под ред. Е.Н. Ключковой). - М.: Юрайт, 2014. - 447 с.
39. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала. Учебник – М: Инфра-М, 2009
40. Коршунов, В.В. Экономика организации (предприятия). Теория и практика: учебник / В. В. Коршунов. - 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Юрайт, 2014. - 433 с.
41. Костин Л.А. Международная организация труда. – М.: Экзамен, 2002. М.: ИНФРА-М, 2014. - 171 с.
42. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 5-е изд., стер. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. - 576 с. //ЭБС Znanium.-URL: \ http://znanium.com/bookread.php?book=373936



43. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие.- 2-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2007.
44. Паламарчук, А.С. Экономика предприятия: Учебник / А.С. Паламарчук. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 458 с.
45. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация. Учебник для ВУЗов – М: МИК, 2005.
46. Человеческое развитие: Учебное пособие / ред. К.Х. Абдурахманов. - Т.: Фан ва технология, 2012. - 376 с.
47. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: Учебно-методическое пособие /Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова – М: Альфа-Пресс, 2008
48. Экономика труда: Учебник. В 2 т. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.
49. Экономика труда: Учебное пособие, Ч. 2 / ред. К. Х. Абдурахманова. Т.: ТГЭУ, 2011. - 576 с.
50. Экономика труда: учебное пособие / ред. К. Х. Абдурахманов, Ю.Г. Одегова. Т.: ТФРЭУ, 2011. - 448 с.
51. Экономика труда: Учебное пособие/ А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, Л. И. Сланченко. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 171 с.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Конституция РУз. (<http://www.norma.uz/>)
2. Закон Республики Узбекистан об образовании. (<http://www.lex.uz/>)
3. Конституция РФ. (<http://www.constitution.ru>).
4. Закон Российской Федерации «Об образовании» (<http://base.garant.ru>).
5. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в редакции 2008 года (<http://mon.gov.ru>).
6. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки «Экономика» (<http://www.edu.ru/>)
7. Основная профессиональная образовательная программа высшего образования направления подготовки бакалавра 38.03.01 - «Экономика» (профиль «Экономика социально-трудовых отношений», академический бакалавр) ФГБОУ ВО «Российский Экономический Университет им. Г.В. Плеханова». (<http://www.reu.ru/>)