



НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»
(ФГБОУ ВО «НГУЭУ», НГУЭУ)**

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор ФГБОУ ВО «НГУЭУ»

 А.В. Новиков
«30»  2016 г.



**ПРОГРАММА
ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ
ПО СПЕЦИАЛЬНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**Уровень образования: аспирантура
направление 38.06.01 – Экономика
направленность (профиль)
«Экономика труда»**

Новосибирск 2016

Программа вступительного экзамена в аспирантуру по специальной дисциплине по направлению 38.06.01 – Экономика направленности (профилю) «Экономика труда» разработана в соответствии с государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования уровней специалист, магистр

Составители:

Сотникова С.И., д-р экон. наук, проф.

Рецензенты:

Филатов С.А., д-р экон. наук, профессор

Утверждено на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом протокол от «22» марта 2016 г. № 10.

© Новосибирский государственный
университет экономики
и управления «НИНХ»

1.ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1. Структура программы

Программа вступительного экзамена по специальности 38.06.01 Экономика: Экономика труда состоит из 3 (трех) обязательных разделов: основ теории экономики социально-трудовых отношений, управления персоналом, организации и нормирования труда.

Экзаменационные билеты включают: 25 вопросов по дисциплине «Экономика социально-трудовых отношений», 25 вопросов по дисциплине «Основы управления персоналом» и 25 вопросов по дисциплине «Организация и нормирование труда».

Основное содержание дисциплины по специальности 38.06.01 Экономика: Экономика труда обеспечивает преемственность и связь учебных дисциплин «Экономика социально-трудовых отношений», «Основы управления персоналом» и «Организация и нормирование труда».

В программе приведен примерный список литературы, который может быть расширен и дополнен с учетом глубины изучения вопросов и происходящих изменений в социально-трудовой сфере и обществе.

1.2. Требования к уровню подготовки

На вступительном экзамене по специальности 38.06.01 Экономика: Экономика труда выпускник должен продемонстрировать владение категориальным аппаратом экономической науки, теории экономики социально-трудовых отношений, управления персоналом, организации и нормирования труда.

В соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования выпускник должен:

- иметь системное представление о структурах и тенденциях развития российской и мировой экономик;
- понимать многообразие экономических процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе;
- знать теоретические основы и закономерности функционирования экономики, включая переходные процессы;

- знать принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений;
- уметь выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;
- уметь систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности, редактировать, реферировать, рецензировать тексты;
- уметь использовать основные и специальные методы экономического анализа информации в сфере профессиональной деятельности;
- разрабатывать и обосновывать варианты эффективных хозяйственных решений;
- критически оценивать с разных сторон (производственной, мотивационной, институциональной и др.) поведение экономических агентов, тенденции развития объектов в сфере профессиональной деятельности;
- уметь использовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения экономических задач;
- владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности как минимум на одном иностранном языке;
- владеть навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии;
- владеть навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности;
- владеть основными методическими приемами чтения лекций, проведения семинарских занятий.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Дисциплина «Экономика социально-трудовых отношений»

Основные теории экономики труда и этапы ее развития.

Развитие экономики труда зарубежными учеными. Теоретические взгляды Ф.Тейлора, Ф. и Л. Гилбретов, Г. Форда, Г. Эмерсона, А. Файоля, Э. Мейо, А. Маслоу и др. Вклад в экономику труда российских ученых: А.К. Гастева, О.А. Ерманского, П.М. Керженцева, С.Г. Струмилина и др.

Законы экономики труда. Особенности действия законов в условиях рыночной экономики.

Законы: редукции труда, роста производительности труда, экономии рабочего времени, перемены труда, воспроизводства рабочей силы, распределения по труду. Особенности действия законов в условиях рыночной экономики.

Труд как основа жизнедеятельности общества и социально-экономический процесс.

Характеристика понятий: труд, работа, рабочая сила. Свойства труда. Труд и занятость. Функции труда.

Виды труда: их классификация по различным признакам.

Характеристика отдельных видов труда в зависимости от содержания, характера, результатов труда, по использованию вещественных элементов труда и степени участия человека, по методам привлечения людей к труду.

Общественная организация труда: понятие, ее составные элементы.

Типы организации общественного труда.

Формы и методы привлечения людей к труду. Разделение и кооперация труда в обществе. Распределение общественного продукта. Накопление и потребление. Воспроизводство рабочей силы.

Организация труда на уровне первичных производственных подразделений и ее элементы.

Характеристика разделения и кооперации труда, организации трудового процесса, организации рабочих мест, условий труда, режимов труда и отдыха и т.д. Задачи, стоящие перед организацией труда.

Социально-трудовые отношения и их регулирование.

Понятие и субъекты, группы. Предмет и уровни социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений и их характеристика. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений и их характеристика. Регулирование социально-трудовых отношений.

Трудовой потенциал и человеческий капитал: формирование и использование.

Характеристика понятий, структура (компоненты), уровни управления, показатели, методы оценки.

Персонал предприятия, его структура, состав.

Понятие списочной, среднесписочной, явочной численности, их различие. Состав кадров. Структура персонала (функциональная, профессионально-квалификационная, социально-демографическая). Профессионализм и компетентность.

Основные понятия о производительности труда.

Производительность, интенсивность, напряженность, тяжесть труда, трудоемкость, их взаимосвязь и взаимодействие с производительностью труда. Производительность и производительная сила труда. Производительность общественного и индивидуального труда.

Натуральный метод измерения производительности труда: его особенности, сфера применения, достоинства и недостатки.

Условно-натуральный метод, его особенности. Привести пример расчета по условным данным.

Стоимостной метод измерения производительности труда: его разновидности, сфера применения.

Характеристика отдельных разновидностей: по валовой, товарной, реализованной продукции, НСО, чистой, НЧП.

Трудовой метод измерения производительности труда: его особенности, сфера применения, достоинства и недостатки.

Виды трудоемкости, их характеристика. Привести расчет уровня производительности труда на условном примере.

Показатели трудовых затрат при измерении производительности труда.

Показатели часовой, дневной и годовой производительности, взаимосвязь индексов. Привести примеры расчета.

Факторы и резервы роста производительности труда.

Их классификация, характеристика. Методы выявления отдельных видов резервов.

Сущность заработной платы.

Заработная плата как цена труда. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы.

Организация заработной платы на макроуровне.

Государственный минимум заработной платы. Основные направления государственного регулирования заработной платы.

Организация заработной платы на микроуровне.

Цель и задачи организации заработной платы на предприятии; ее элементы и их характеристика. Тарифные и бестарифные подходы к организации заработной платы. Государственный минимум заработной платы.

Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы.

Краткая характеристика элементов тарифной системы (тарифных сеток, ставок, ТКС, районных коэффициентов), раскрыть их роль и назначение в тарифной системе.

Повременная форма оплаты труда и ее система.

Сущность, условия применения повременной формы оплаты труда. Системы повременной формы, их характеристика. Особенности применения повременной формы в оплате труда служащих. Организация премирования. Привести примеры расчета заработков по отдельным системам оплаты.

Сдельная форма оплаты труда и ее системы.

Сущность и условия применения сдельной формы оплаты труда, ее распространение. Системы сдельной формы оплаты труда. Привести расчет заработной платы по отдельным системам сдельной формы.

Управление трудом на уровне государства и на уровне предприятия.

Международные стандарты в области труда и роль МОТ. Система общегосударственных органов, их структура, функции. Управление трудом на предприятии: цель, объекты, службы, функции управления.

Планирование рабочего времени.

Бюджет рабочего времени как основной инструмент его планирования. Особенности планирования отдельных видов неявок (затрат). Привести примеры расчетов.

Планирование численности персонала.

Методы планирования численности рабочих и их характеристика. Планирование численности служащих. Привести примеры расчетов.

Планирование фонда оплаты труда.

Укрупненные методы планирования фонда оплаты труда. Планирование заработной платы по элементам. Привести примеры расчетов.

2.2. Дисциплина «Основы управления персоналом»

Система непрерывного образования.

Понятие, цели и задачи подготовки квалифицированного персонала. Профессиональное образование персонала: понятие, принципы, концепции. Факторы, обуславливающие потребность в профессиональном образовании. Обучение: определение, цель, виды. Принципы обучения. Модель непрерывного образования.

Теории управления о роли человека в организации.

Эволюция теорий управления о месте и роли человеческих ресурсов в производственно-коммерческой деятельности. Основные школы управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. Основные этапы развития теории управления человеческими ресурсами.

Философия управления персоналом.

Философия управления персоналом: понятие, сущность, структура, информационная база разработки. Особенности английской, американской, российской философии управления персоналом.

Концепция управления персоналом.

Концепция управления персоналом: понятие, сущность, классификация, структурные элементы. Основы современной концепции управления персоналом.

Персонал как объект и субъект управления.

Понятие «персонал». Виды структур персонала. Кадровое ядро предприятия и периферийная рабочая сила. Функции персонала. Понятие трудовой потенциал. Уровни и структура трудового потенциала. Система показателей, используемая в оценке состояния и использования трудового потенциала. Возможности использования интегральной оценки трудового потенциала.

Система управления персоналом: цели, задачи, функциональные и обеспечивающие подсистемы.

Понятие «система управления персоналом». Основные традиции в построении системы управления персоналом. Цель. Дерево целей. Методы целеполагания. Внешняя среда системы управления персоналом. Функциональные и обеспечивающие подсистемы. Место системы управления персоналом в управлении организацией.

Принципы и методы управления персоналом: понятие, классификация.

Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом. Экономические, социально-психологические, организационно-административные методы управления персоналом: их сущность и области применения.

Организационное проектирование системы управления персоналом.

Организационное проектирование: понятие, цель, задачи, объект, субъект, принципы, методы. Этапы проектирования. Классификация проектных документов системы управления. Проект системы управления персоналом.

Организационная структура системы управления персоналом: понятие, классификация структур, область распространения.

Служба управления персоналом (кадровая служба) и ее роль в развитии организации. Организационная структура (элементарная, линейная, функцио-

нальная, матричная) службы управления персоналом. Эволюция функций, структуры, подчиненности кадровых служб.

Функции обеспечения системы управления персоналом.

Кадровое обеспечение. Информационное обеспечение. Техническое обеспечение. Правовое обеспечение. Делопроизводственное обеспечение. Финансовое обеспечение.

Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы.

Место кадровой политики в стратегии бизнеса. Субъекты и объекты кадровой политики. Цели и приоритеты современной кадровой политики. Виды кадровой политики, их характеристика. Основные этапы и принципы формирования кадровой политики. Механизм реализации кадровой политики организации.

Стратегическое управление персоналом.

Понятие и сущность стратегического управления. Его цели и задачи. Стратегия управления персоналом. Взаимосвязь и соотношение стратегий управления персоналом и стратегий развития организации. Факторы и критерии, обуславливающие выбор стратегии управления персоналом.

Планирование работы с персоналом как форма реализации кадровой политики организации. Цели, задачи и сущность кадрового планирования на предприятии. Объект кадрового планирования и принципы его организации на предприятии. Сущность и содержание стратегического и оперативного планирования работы с персоналом. Структура типового оперативного плана кадровой работы на предприятии.

Маркетинг персонала.

Понятие, цели и задачи маркетинга персонала. Функции маркетинга персонала. Этапы маркетинга персонала. Источники информации для формирования плана персонал-маркетинга.

Найм персонала в организации.

Найм персонала: понятие, этапы. Подбор персонала. Альтернативы привлечения персонала. Особенности подбора персонала в условиях расширения, сокращения или сезонных колебаний производственной деятельности предприятия. Критерии для принятия решения о привлечении персонала. Отбор (селекция) персонала.

Описание работы:

понятие, структурные элементы и этапы разработки.

Описание работы: понятие и его функции. Содержание работы. Параметры работы. Анализ работы. Оценка (аттестация) работ. Аттестация и рационализа-

ция рабочих мест. Разработка описания работы. Должностные инструкции. Спецификация работы (должности). Штатное расписание. Положение о подразделении.

Высвобождение персонала.

Понятие «высвобождение персонала». Сущность высвобождения персонала. Его причины, виды, последствия для персонала и работодателя. Управление высвобождением персонала. Частичное сокращение персонала. Непрямые методы сокращения персонала. Социальная защита высвобождаемых работников.

Профориентация и трудовая адаптация.

Профориентация: понятие, сущность, направления, объекты и субъекты, информационное обеспечение. Профессиональная информация. Профконсультация. Профотбор. Профадaptация. Организация управления профориентацией персонала.

Поведение в организации как система, его основные элементы.

Поведение в организации как система. Его основные элементы. Индивидуум, группа, организация. Основы теории личности. Понятие личности и ее основные свойства. Социализация личности: понятие, этапы. Регуляторы поведения личности. Основные теории группы (коллектива). Коллектив: понятие, признаки коллектива. Функции коллектива по отношению к отдельной личности. Основные факторы эффективности группы. Основы теории организации. Понятие организации. Подходы к типологии организации.

Деловая оценка: понятие, цели, задачи и критерии деловой оценки персонала.

Понятие «деловая оценка». Функции оценки. Условия и принципы проведения оценки. Типы критериев и методы оценки. Основные этапы деловой оценки при текущей, периодической аттестации персонала. Особенности оценки различных категорий персонала (рабочих, служащих).

Управление карьерой в современной организации: понятие, содержание.

Карьера: понятие, виды, стадии. Факторы, благоприятствующие карьерному развитию. Управление карьерой: понятие, цели, стратегии управления карьерой. Принципы управления карьерой. Методы управления карьерой. Система функций управления карьерой

Оценка затрат на персонал.

Содержание понятия «издержки на персонал» и «затраты на персонал». Значение и задачи регулирования, планирования, учета и контроля затрат на

персонал. Состав затрат на персонал. Прямые и косвенные затраты на персонал. Факторы, влияющие на величину расходов на персонал организации.

Оценка эффективности работы службы управления персоналом и других подразделений аппарата управления.

Понятие «оценка результатов деятельности подразделений управления организацией». Система критериальных и частных показателей оценки результатов деятельности подразделений управления организацией. Направления расчета экономического эффекта от некоторых мероприятий по работе с кадрами.

Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

Эффективность управления персоналом. Формы проявления эффекта в персональном менеджменте. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом.

Конкурс как технология привлечения персонала.

Понятие «конкурс». Цель и задачи конкурсного отбора. Структурные составляющие конкурсной процедуры. Этапы конкурса: подготовительный, основной, заключительный.

2.3. Дисциплина «Организация и нормирование труда»

Методы изучения затрат рабочего времени.

Цели и задачи изучения затрат рабочего времени. Характеристика методов изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени как один из методов изучения затрат времени, её значение для организации и нормирования труда. Разновидности фотографии рабочего времени.

Нормативы по труду.

Понятие нормативов по труду. Требования, предъявляемые к нормативам по труду. Классификация нормативов по труду по назначению, видам затрат рабочего времени, степени укрупнения, сфере применения, форме выражения зависимости между величиной затрат труда и влияющими факторами.

Основные виды норм труда.

Понятия меры труда и нормы труда. Классификация норм труда по их назначению, по методу обоснования, степени укрупнения, периоду действия.

Понятие нормы времени, норма выработки и норма обслуживания.

Разновидности нормы времени. Норма выработки: понятие, взаимосвязь с нормой времени. Взаимосвязь изменений нормы времени и нормы выработки. Определение нормы выработки. Норма обслуживания и норма численности: понятия норм и методы определения.

Пересмотр норм труда и его организация.

Понятие пересмотр норм труда, факторы пересмотра норм. Организация пересмотра норм при внедрении различных мероприятий. Экономическая эффективность пересмотра норм труда.

Проектные нормы труда и нормы для различных этапов освоения. Расчет величины нормы для этапов освоения производства.

Роль снижения трудоёмкости продукции для предприятия.

Динамика трудоёмкости продукции, работы. Учёт снижения трудоёмкости продукции при освоении производства.

Анализ состояния нормирования труда на предприятии.

Роль анализа состояния нормирования труда и качества применяемых норм в системе управления нормированием труда. Определение сферы нормирования труда и применения технически обоснованных норм труда.

Показатели выполнения норм труда, способы их расчёта.

Анализ выполнения норм по фактически отработанному и календарному времени. Оценка напряженности и равнонапряженности норм труда. Анализ фактической и нормативной трудоёмкости продукции на предприятии.

Разделение и кооперация труда и их совершенствование.

Понятие разделения труда, его форма и виды. Обусловленность разделения труда техническим прогрессом, организацией производства, составом кадров и их квалификационным уровнем. Границы разделения труда.

Общее понятие о кооперации труда, основные ее формы.

Производственные и трудовые взаимосвязи и их влияние на эффективность производства и использование рабочего времени.

Разделение и кооперация труда как основа для расстановки работников.

Применение наиболее прогрессивных форм расстановки и использования кадров (совмещение профессий, многостаночная работа, бригадная работа).

Трудовой процесс, его изучение и рационализация.

Понятие трудового процесса. Классификация видов трудовых процессов. Метод труда и его проектирования. Используемые нормативы. Показатели рациональности.

Организация и обслуживание рабочих мест.

Рабочее место как социотехническая система. Виды рабочих мест. Элементы организации. Основные направления совершенствования организации рабочих мест. Типовые рабочие места и их роль во внедрении требований научной организации труда.

Системы обслуживания и их выбор исходя из условий и характера производства.

Формы организации труда, их эволюция и эффективность.

Индивидуальная и коллективная формы организации труда: понятия и тенденции в распространении. Факторы, обуславливающие переход к коллективным трудовым процессам. Виды производственных бригад и условия их эффективного применения. Направления совершенствования внутрибригадной организации труда.

Производственные бригады и их организация.

Понятие коллективной формы организации труда. Виды производственных бригад и условия их эффективного применения. Направления совершенствования внутрибригадной организации труда.

Создание благоприятных условий труда.

Содержание понятия «условия труда». Составные элементы условий труда. Условия труда и работоспособность человека. Комплексный подход к анализу состояния условий труда и направления работы по их улучшению. Режимы труда и отдыха: понятие, виды, научно-обоснованный выбор. Организация отдыха работника.

Основные задачи и организация технического нормирования труда персонала организации.

Понятие «нормирование труда». Объект, предмет и задачи нормирования. Роль нормирования труда в системе управления издержками производства и в системе управления персоналом. Общественно необходимые затраты рабочего времени и необходимые затраты времени для предприятия. Принципы нормирования труда и функции норм труда. Подразделения (исполнители) по нормированию труда на предприятии.

Объекты нормирования труда

Производственный процесс и его составные части. Классификация производственных процессов для целей нормирования труда. Производственная операция. Нормируемые затраты рабочего времени работников. Результаты индивидуального и коллективного труда как объект нормирования. Численность работников и количество единиц оборудования как объект нормирования.

Методы нормирования труда

Сущность аналитически-исследовательского, аналитически-расчётного и опытно-статистического методов нормирования труда работников.

Управление охраной труда.

Сущность и содержание управления охраной труда. Государственный контроль за охраной труда. Службы охраны труда на предприятии. Общественный контроль за охраной труда.

Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость.

Понятие «производственных травм» и «профессиональных заболеваний». Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Методы профилактики несчастных случаев на производстве.

Тяжесть труда.

Понятие «тяжести труда». Эффект Сеченова как основа качественного определения тяжести труда. Количественные показатели тяжести труда. Расчет интегрального количественного показателя тяжести труда.

Дисциплина труда.

Дисциплина труда: понятие, виды. Методы укрепления дисциплины труда: организационные, воспитательные, экономические, правовые. Основные принципы организации работы по укреплению трудовой дисциплины.

3. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

3.1. Основная литература

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 288 с. - ISBN 978-5-394-02375-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512044>
2. Зуб А. Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: Учебник/А.Т.Зуб - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 384 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-8199-0631-6, <http://znanium.com/bookread2.php?book=510072>
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005112-3, 500 экз. <http://znanium.com/bookread2.php?book=426081>
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 440 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009561-5, 400 экз. <http://znanium.com/bookread2.php?book=447389>

5. Управление персоналом организации: учебник Гриф УМО по образованию в области менеджмента /С.И. Сотникова и др.; под науч. ред. С.И. Сотниковой; Новосиб. гос. ун-т экономики и управления. - Новосибирск: НГУЭУ, 2015. – 252 с.

3.2. Дополнительная литература

1. Бычин В.Б., Шубенкова Е.В. Регламентация и нормирование труда: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 188 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). (УМО) . <http://znanium.com/bookread2.php?book=429982>

2. Бычин В. Б. Организация и нормирование труда: учеб. пособие. / Бычин В. Б., Шубенкова С. В., Малинин С.В. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 246 с. (УМО). <http://znanium.com/bookread2.php?book=395971>

3. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 380 с. (МОиНРФ) <http://znanium.com/bookread2.php?book=405732>

4. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 416 с. (МОРФ) – <http://znanium.com/bookread2.php?book=462619>.

5. Дубровин И.А. Экономика труда [Электронный ресурс] : Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. - М.: Дашков и К, 2012. - 232 с. (УМЦ) - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=321679#>

6. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / [Асалиев А. М., Бычин В. Б., Бобков В. Н. и др.] ; под ред. А. М. Асалиева . - М.: ИНФРА-М, 2014. - 335, [1] с. ил. (УМО) - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=439615>.

7. Остапенко Ю.М. Экономика труда [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. (УМО) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=484520>

4.ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ВСТУПИТЕЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА

Прием вступительных экзаменов в аспирантуру проводится комиссиями, назначаемыми ректором университета. В состав комиссии входят профессора или доктора наук по той специальности, по которой проводится вступительный экзамен.

Перед экзаменом проводится консультация.

Экзамен проводится в устной форме.

Результаты экзамена определяют оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и заносят их в протокол проведения экзамена.

Для выставления общей оценки вначале оценивают качество ответов по отдельным вопросам. Общую оценку выставляют как среднее арифметическое по результатам всех ответов.

Результаты вступительных экзаменов объявляют в день его проведения.

Пересдача вступительных экзаменов не допускается. Сданные вступительные экзамены действительны в течение календарного года. Лица, сдавшие полностью или частично кандидатские экзамены, при поступлении в аспирантуру освобождаются от соответствующих вступительных экзаменов.

Критерии оценки знаний в процессе вступительного экзамена:

Оценка «отлично»:

ставится, если поступающий в аспирантуру (далее соискатель) полно и правильно отвечает на вопросы, проявляет понимание задач современной экономики, демонстрирует свое личностное отношение к ним, обнаруживает выраженную субъектную позицию, свободно оперирует знанием современных экономических теорий и концепций, демонстрирует умение рассматривать проблему в общем контексте междисциплинарного подхода, умение сравнивать и оценивать различные научные подходы, выделять проблемы, возникающие противоречия, перспективы развития. Изложение вопроса базируется на современном экономическом обосновании сущности формирования и развития экономики, подкрепляется ссылками на нормативные документы и научные работы ученых. Соискатель обнаруживает знание основных существенных признаков экономических явлений, процессов и объектов; устанавливает причинно-следственные связи между ними; понимает закономерности и принципы их развития. Он свободно ведет диалог с членами комиссии, пользуется современной научной лексикой.

Оценка «хорошо»:

ставится, если соискатель недостаточно глубоко и обстоятельно представляет и оценивает различные подходы к рассматриваемой проблеме. Для его ответа характерна недостаточная интеграция междисциплинарных знаний, при объяснении современных проблем экономики допускается некоторая эклектичность привлекаемых знаний, неполнота анализа и слабая аргументированность своей точки зрения. Ответ на вопрос билета базируется на современной экономической концепции, однако наблюдается некоторая противоречивость методолого-теоретических позиций. Соискатель проводит взаимосвязи излагаемого теоретического материала с экономической практикой. Диалог с членами комиссии при ответе на вопросы носит научный характер, ответы соискателя научно обоснованы, речь грамотная, с использованием современной научной лексики. Имеются несущественные неточности и недостатки в изложении теоретических положений.

Оценка «удовлетворительно»:

ставится, если соискатель затрудняется в раскрытии отдельных положений современных экономических теорий и концепций, выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументируются, не раскрывается сущность различий концептуальных подходов. Ответ на вопрос не имеет четкого теоретического обоснования, носит преимущественно описательный характер. В изложении материала допускаются существенные ошибки, ответ носит репродуктивный характер, не просматривается личностное отношение соискателя к излагаемому знанию, ответ построен не логично, часто требуются уточняющие и наводящие вопросы экзаменаторов. Соискатель испытывает затруднения при ответе на вопросы членов комиссии, подменяя научное обоснование проблем рассуждением практически-бытового плана, характерны неточности в использовании научной терминологии.

Оценка «неудовлетворительно»:

ставится, если соискатель не владеет знанием современных экономических теорий и концепций, его суждения отличаются поверхностностью, слабой аргументацией. Отсутствует понимание междисциплинарных связей. Ответ на вопрос не имеет теоретического обоснования, раскрывается не в полном объеме, изложение нелогично. При ответе абитуриент обнаруживает незнание, непонимание большей части материала, предусмотренного программой вступительного экзамена в аспирантуру, допускает существенные ошибки, соискатель затрудняется в их исправлении даже в случае наводящих вопросов экзаменаторов. Научное обоснование проблем подменяется рассуждениями житейского плана, в речи преобладает бытовая лексика, наблюдаются значительные неточности в использовании научной терминологии.

7. Социально-трудовые отношения и их регулирование.
8. Трудовой потенциал и человеческий капитал: формирование и использование.
9. Персонал предприятия, его структура, состав.
10. Основные понятия о производительности труда.
11. Натуральный метод измерения производительности труда: его особенности, сфера применения, достоинства и недостатки.
12. Стоимостной метод измерения производительности труда: его разновидности, сфера применения.
13. Трудовой метод измерения производительности труда: его особенности, сфера применения, достоинства и недостатки.
14. Показатели трудовых затрат при измерении производительности труда.
15. Факторы и резервы роста производительности труда.
16. Сущность заработной платы.
17. Организация заработной платы на макроуровне.
18. Организация заработной платы на микроуровне.
19. Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы.
20. Повременная форма оплаты труда и ее система.
21. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.
22. Управление трудом на уровне государства и на уровне предприятия.
23. Планирование рабочего времени.
24. Планирование численности персонала.
25. Планирование фонда оплаты труда.

по разделу «Основы управления персоналом»:

1. Система непрерывного образования.
2. Теории управления о роли человека в организации.
3. Философия управления персоналом.
4. Концепция управления персоналом.
5. Персонал как объект и субъект управления.
6. Система управления персоналом: цели, задачи, функциональные и обеспечивающие подсистемы.
7. Принципы и методы управления персоналом: понятие, классификация.
8. Организационное проектирование системы управления персоналом.
9. Организационная структура системы управления персоналом: понятие, классификация структур, область распространения.
10. Функции обеспечения системы управления персоналом.
11. Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы.
12. Стратегическое управление персоналом.

5. СТРУКТУРА ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ БИЛЕТОВ

Каждый билет содержит четыре вопроса, один из которых – список публикаций (по реферату).

Ниже приводится пример экзаменационного билета.

Билет № 1

1. Основные теории экономики труда и этапы ее развития.
2. Поведение в организации как система, его основные элементы.
3. Собеседование по списку публикаций (теме реферата) по профилю «Экономика труда».

6. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА К ВСТУПИТЕЛЬНОМУ ЭКЗАМЕНУ

Объем реферата – 1 п. л. (16-18 листов ф. А 4; размер кегля 14, шрифт Times New Roman, межстрочный интервал – полуторный).

Тематика реферата должна соотноситься с вопросами, рассмотренными в программе вступительного экзамена (Приложение 1).

Тематика реферата должна отражать проблемы развития объекта исследования, или выполненного по научным публикациям авторского обзора состояния проблемы, отражающего актуальность, предмет, объект, цель и задачи исследования, обоснование инструментария исследования и возможные результаты.

Примерный перечень вопросов для подготовки к сдаче вступительного экзамена по специальности:

по разделу «Экономика социально-трудовых отношений»:

1. Основные теории экономики труда и этапы ее развития.
2. Законы экономики труда. Особенности действия законов в условиях рыночной экономики.
3. Труд как основа жизнедеятельности общества и социально-экономический процесс.
4. Виды труда: их классификация по различным признакам.
5. Общественная организация труда: понятие, ее составные элементы. Типы организации общественного труда.
6. Организация труда на уровне первичных производственных подразделений и ее элементы.

13. Планирование работы с персоналом как форма реализации кадровой политики организации.
 14. Маркетинг персонала.
 15. Найм персонала в организации.
 16. Описание работы: понятие, структурные элементы и этапы разработки.
 17. Высвобождение персонала.
 18. Профориентация и трудовая адаптация.
 19. Поведение в организации как система, его основные элементы.
 20. Деловая оценка: понятие, цели, задачи и критерии деловой оценки персонала.
 21. Управление карьерой в современной организации: понятие, содержание.
 22. Оценка затрат на персонал.
 23. Оценка эффективности работы службы управления персоналом и других подразделений аппарата управления.
 24. Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.
 25. Конкурс как технология привлечения персонала.
- по разделу «Организация и нормирование труда»:*
1. Методы изучения затрат рабочего времени.
 2. Нормативы по труду.
 3. Основные виды норм труда.
 4. Понятие нормы времени, норма выработки и норма обслуживания.
 5. Пересмотр норм труда и его организация.
 6. Проектные нормы труда и нормы для различных этапов освоения.
 7. Роль снижения трудоёмкости продукции для предприятия.
 8. Анализ состояния нормирования труда на предприятии.
 9. Показатели выполнения норм труда, способы их расчёта.
 10. Разделение и кооперация труда и их совершенствование.
 11. Общее понятие о кооперации труда, основные ее формы.
 12. Разделение и кооперация труда как основа для расстановки работников.
 13. Трудовой процесс, его изучение и рационализация.
 14. Организация и обслуживание рабочих мест.
 15. Обслуживание рабочего места.
 16. Формы организации труда, их эволюция и эффективность.
 17. Производственные бригады и их организация.
 18. Создание благоприятных условий труда.
 19. Основные задачи и организация технического нормирования труда персонала организации.

20. Объекты нормирования труда
21. Методы нормирования труда.
22. Управление охраной труда.
23. Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость.
24. Тяжесть труда.
25. Дисциплина труда.

6. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА К ВСТУПИТЕЛЬНОМУ ЭКЗАМЕНУ

Тематика реферата должна отражать проблемы развития объекта исследования, или выполненного по научным публикациям авторского обзора состояния проблемы, отражающего актуальность, предмет, объект, цель и задачи исследования, обоснование инструментария исследования и возможные результаты.

Примерная тематика рефератов:

1. Совершенствование общественной организации труда в современных условиях.
2. Управление трудом в условиях рынка.
3. Анализ социальной политики на предприятии.
4. Социально-трудовые отношения в переходной экономике (на примере государства, отрасли, региона).
5. Социальное партнерство в переходной экономике.
6. Регулирование трудовых отношений на предприятии.
7. Защищенность отдельных социально-демографических групп населения (на примере молодежи, женщин, инвалидов, работников старших возрастных групп): состояние и перспективы развития в области (регионе).
8. Занятость населения в современных условиях: характеристика, тенденции, проблемы
9. Активные формы содействия занятости: содержание, особенности, тенденции, эффективность.
10. Самостоятельная занятость в системе социально-трудовых отношений в России.
11. Предпринимательство как социально-активный вид трудовой занятости.
12. Государственная служба занятости населения в регионе: состояние и пути повышения эффективности.

- 13.Альтернативные службы занятости населения в регионе: состояние и перспективы.
- 14.Территориальный рынок труда: социально-экономический анализ и регулирование.
- 15.Молодежный рынок труда и проблемы социальной защиты молодежи (то же по женщинам, военнослужащим, уволенным и запас и по другим слабо конкурентно способным группам населения).
- 16.Эффективность труда и пути ее повышения.
- 17.Управление производительностью труда на предприятии.
- 18.Планирование производительности труда в современных условиях.
- 19.Измерение производительности труда в рыночной экономике.
- 20.Управление фондом рабочего времени на предприятии.
- 21.Анализ использования фонда рабочего времени на предприятии.
- 22.Оценка внутрифирменных (внутрипроизводственных) резервов роста производительности труда и их реализация.
- 23.Стимулирование повышения производительности труда.
- 24.Совершенствование организации труда рабочих (на примере цеха, производственного участка, предприятия).
- 25.Коллективные формы организации труда и оплаты труда и пути их совершенствования.
- 26.Гуманизация трудовых процессов и охрана труда работников.
- 27.Анализ условий труда на предприятии и пути их улучшения.
- 28.Особенности организации трудовых процессов в гибком производстве.
- 29.Совершенствование организации управленческого труда (на примере руководителей, специалистов).
- 30.Управление нормированием труда на предприятии в условиях рыночных преобразований.
- 31.Укрупненное нормирование труда в условиях нестабильного производства.
- 32.Разработка нормативов по труду на основе моделирования трудовых процессов и оценка их качества.
- 33.Совершенствование нормирования управленческого труда.
- 34.Совершенствование организация оплаты труда на предприятии.
- 35.Распределение средств на оплату труда по структурным подразделениям предприятия.
- 36.Формирование средств на оплату труда и пути повышения их использования.

- 37.Эффективность политики заработной платы на предприятии и пути ее повышения.
- 38.Анализ тенденций в оплате труда в России в условиях перехода к рынку.
- 39.Совершенствование регулирования заработной платы в организации (на примере предприятия, структурного подразделения).
- 40.Коллективные формы организации оплаты труда и пути их совершенствования.
- 41.Регулирование оплаты труда (доходов) на предприятии (в фирме).
- 42.Эффективность действующих форм и систем заработной платы: состояние, перспективы.
- 43.Анализ отраслевой дифференциации заработной платы.
- 44.Анализ региональной дифференциации заработной платы (доходов).
- 45.Анализ уровня жизни (на примере страны, региона, округа, предприятия).
- 46.Социально-экономические основы мотивации труда: отечественный и зарубежный опыт.
- 47.Мотивация работников в современных условиях: изучение, анализ, пути повышения.
- 48.Формирование системы мотивации труда в условиях рыночных отношений.
- 49.Анализ мотивации трудового поведения работников (на примере руководителей, специалистов, рабочих).
- 50.Социально-экономическое обоснование систем мотивации труда на предприятии.
- 51.Эффективность премирования и пути ее повышения.
- 52.Мотивация и стимулирование эффективной трудовой деятельности в организации.
- 53.Трудовой потенциал предприятия: формирование, развитие, использование.
- 54.Кадровая служба в условиях реализации концепции управления человеческими ресурсами.
- 55.Информационные технологии в управлении трудом: характеристика и направления совершенствования.
- 56.Кадровая политика предприятия в условиях его реструктуризации (в условиях кризисной ситуации).
- 57.Кадровое планирование на предприятии: анализ практики и пути совершенствования.
- 58.Стратегии и методы привлечения персонала на предприятие.

59. Формы и методы отбора кандидата на рабочее место.
60. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров на предприятии.
61. Обоснование потребности предприятия (фирмы) в персонале.
62. Методы и практика оценки персонала в организации.
63. Кадровая политика на предприятии: особенности, тенденции, пути совершенствования, эффективность.
64. Внутрифирменное движение кадров: анализ и регулирование.
65. Управление профессионально-квалификационным продвижением персонала: особенности, тенденции, эффективность.
66. Организационно-экономические основы повышение конкурентоспособности наемного персонала.
67. Система отбора сотрудников для предприятия: анализ и пути совершенствования.
68. Формирование кадрового резерва предприятия: организация и пути повышения эффективности.
69. Организация внутрифирменного обучения персонала предприятия.
70. Методы внутрифирменного планирования карьеры работника.
71. Организация профессиональной ориентацией молодежи (незанятого населения).
72. Организационно-экономические основы управления маркетингом рабочей силы в регионе.
73. Эффективность вложения предприятием средств в развитие рабочей силы.
74. Управление издержками на рабочую силу.
75. Эффективность использования рабочей силы на предприятии и пути ее повышения.
76. Формирование профессионально гибкой рабочей силы на предприятии.
77. Неполная занятость персонала как инструмент кадровой политики: анализ практики.
78. Организационное поведение: специфика формирования и реализации.
79. Пути формирования корпоративного духа и организационной культуры в фирме.