

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ

для студентов специальности 1-25 01 07
«Экономика и управление на предприятии»

Витебск
2016

УДК 005.96(075)

Управление трудовыми ресурсами : рабочая тетрадь для студентов специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии»

Витебск: Министерство образования Республики Беларусь, УО «ВГТУ», 2016.

Составители: проф. Ванкевич Е. В.,
доц. Коробова Е. Н.,
асс. Зайцева О. В.

Рабочая тетрадь является руководством для проведения практических занятий по дисциплине «Управление трудовыми ресурсами». Содержит задания для аналитически-исследовательской работы на основе данных официальной статистики Республики Беларусь и практические задания.

Одобрено кафедрой менеджмента УО «ВГТУ».
Протокол № 10 от 20 марта 2016 г.

Рецензент: ст. преп. Снетков С. М.
Редактор: ст. преп. Алексеева Е. А.

Рекомендовано редакционно-издательским советом УО «ВГТУ»

Ответственный за выпуск: Данилевич Т. А.

Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет»

Подписано к печати 09.09.16. Формат 60x90 1/8. Уч.-изд. лист. 3,1.
Печать ризографическая. Тираж 125 экз. Заказ № 260.

Отпечатано на ризографе учреждения образования «Витебский государственный технологический университет». Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий № 1/172 от 12 февраля 2014 г.
210035, Витебск, Московский пр., 72.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1	
Предмет и методы управления трудовыми ресурсами	4
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2	
Трудовые ресурсы как объект изучения и управления	7
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3	
Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость населения	13
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 4	
Качество трудовых ресурсов	17
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 5	
Гибкость рынка труда	20
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 6	
Мобильность на рынке труда	24
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 7	
Заработная плата. Доходы и уровень жизни	27
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 8	
Безработица	29
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 9	
Внутренние рынки труда и управление персоналом	32
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 10	
Анализ в трудовой сфере	35
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 11	
Профсоюзы и социальное партнерство	39
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 12	
Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда	41
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	45

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1
Предмет и методы управления трудовыми ресурсами

Задание 1. Заполнить:

Сущность управления трудовыми ресурсами –

Задачи управления трудовыми ресурсами:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Предмет управления трудовыми ресурсами:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Методологические подходы, используемые в исследовании трудовых ресурсов:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Методы исследования трудовых ресурсов:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Факторы, оказывающие влияние на механизм управления трудовыми ресурсами:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Перечислите источники информации о социально-трудовой сфере:

- 1.
- 2.
- 3.

Задание 2. На основе информации, представленной на сайте Национального статистического комитета Республики Беларусь (www.belstat.gov.by), выделите информационные ресурсы, где отражена государственная статистика труда и занятости в Республике Беларусь. Результаты отразите в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Статистические ресурсы, отражающие информацию о труде и занятости в Республике Беларусь

Информационный ресурс, название статистического сборника	Информация

Задание 3. Изучите систему KILM (Key Indicators of Labour Market), источник: (<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>). По результатам изучения заполните таблицу 1.2.

Таблица 1.2 – Показатели системы KILM

№ п/п	Наименование показателя	Назначение показателя	Методика расчета
1	2	3	4
1			
2			

Окончание таблицы 1.2

1	2	3	4
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			

Окончание таблицы 1.2

1	2	3	4
13			
14			
15			
16			
17			

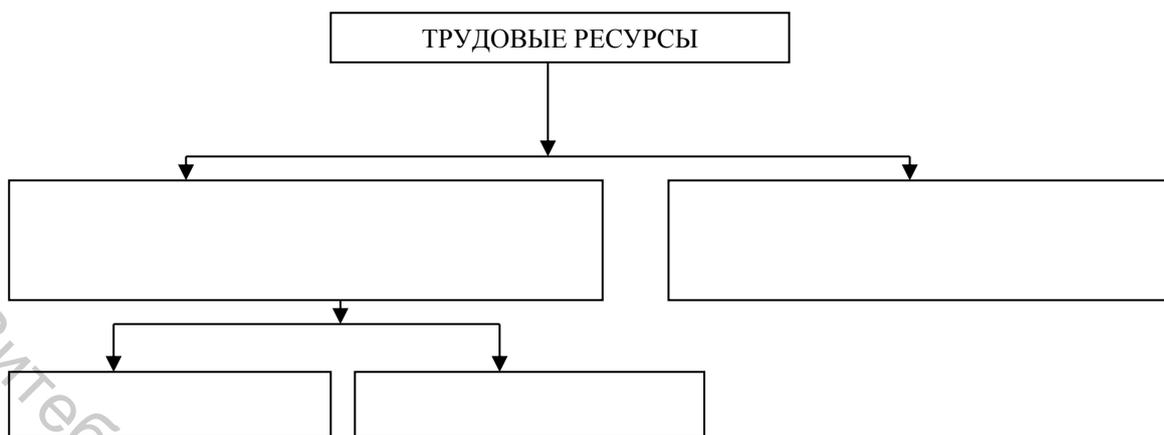
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2

Трудовые ресурсы как объект изучения и управления

Задание 1. Заполнить:

Трудовые ресурсы это –

В состав трудовых ресурсов включаются:



Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав рабочей силы. В его состав включаются следующие категории граждан:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Задание 2. Используя аналитическую информацию, размещенную в статистических ежегодниках «Труд и занятость в Республике Беларусь» и «Демографический ежегодник Республики Беларусь» (источник www.belstat.gov.by), проанализируйте динамику численности населения Республики Беларусь, численности трудовых ресурсов, численности населения в трудоспособном возрасте, численности населения старше трудоспособного возраста, численности населения моложе трудоспособного возраста. Сделайте выводы.

Таблица 2.1 – Демографическая характеристика рынка труда в Республике Беларусь

	Население, тыс. чел.	Трудовые ресурсы, тыс. чел.	Доля трудовых ресурсов в численности населения, %	Структура трудовых ресурсов, в %		
				в трудоспособном возрасте	старше трудоспособного возраста	моложе трудоспособного возраста
1	2	3	4	5	6	7
2000						
2005						
2006						
2007						

Окончание таблицы 2.1

1	2	3	4	5	6	7
2008						
2009						
2010						
2011						
2012						
2013						
2014						
2015						
2016						

Задание 3. На основании аналитической информации, размещенной в статистическом ежегоднике «Демографический ежегодник Республики Беларусь» (источник www.belstat.gov.by), рассчитайте коэффициент демографической нагрузки в Республике Беларусь в динамике за последние 3 года и сделайте выводы.

Методические указания к расчету

Коэффициент демографической нагрузки рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\text{численность детей в возрасте от 0 до 16 лет} + \text{численность пожилых людей (старше 65 лет)}}{\text{численность населения трудоспособного возраста}}. \quad (2.1)$$

Вывод:

Задание 4. На основании аналитической информации, размещенной в статистических ежегодниках «Труд и занятость в Республике Беларусь» и «Демографический ежегодник Республики Беларусь» (источник www.belstat.gov.by), рассчитать за последние 2 года показатели механического, естественного и общего прироста населения Республики Беларусь. Методика расчета показателей приведена ниже. Сделать выводы.

1. Средняя численность населения за год \bar{P} :

$$\bar{P} = \frac{P_n + P_k}{2}, \quad (2.2)$$

где P_n – численность населения на начало года; P_k – численность населения на

конец года.

2. Общий коэффициент рождаемости (n) за год (в промилле):

$$n = \frac{N_i}{P} \times 1000. \quad (2.3)$$

3. Общий коэффициент смертности (m) за год (в промилле):

$$m = \frac{N_j}{P} \times 1000; \quad (2.4)$$

4. Естественный прирост (убыль) населения за год (E):

$$E = N_i - N_j, \quad (2.5)$$

где N_i – число новорожденных за год; N_j – число умерших за год.

5. Коэффициент естественного прироста населения (K_e) (в промилле):

$$K_e = \frac{E}{P} \times 1000 = n + m. \quad (2.6)$$

6. Механический (миграционный) прирост (убыль) населения за год (C):

$$C = M_i - M_j, \quad (2.7)$$

где M_i – число прибывшего населения за год; M_j – число выбывшего населения за год.

7. Коэффициент механического прироста населения (K_m):

$$K_m = \frac{C}{P} \times 1000. \quad (2.8)$$

8. Общий прирост населения за год (ΔP):

$$\Delta P = E + C. \quad (2.9)$$

9. Коэффициент общего прироста населения (K_o) (в промилле):

$$K_o = \frac{\Delta P}{P} \times 1000. \quad (2.10)$$

Таблица 2.2 – Расчет показателей движения населения Республики Беларусь

Показатели	Годы		Изменение
Численность населения на начало года, чел.			
Численность населения на конец года, чел.			
Число новорожденных за год, чел.			
Число умерших за год, чел.			
Число прибывшего населения за год, чел.			
Число выбывшего населения за год, чел.			
Средняя численность населения за год, чел.			
Общий коэффициент рождаемости за год			
Общий коэффициент смертности за год			
Естественный прирост (убыль) населения за год			
Коэффициент естественного прироста населения			
Механический (миграционный) прирост (убыль) населения за год			
Коэффициент механического прироста населения			
Общий прирост населения за год, чел.			
Коэффициент общего прироста населения			

Выводы:

Задание 5. Определите статус каждого из лиц, поставив знак «+» в соответствующую графу таблицы «Статус занятости».

Таблица 2.3 – Таблица для заполнения «Статус занятости»

Состояние работников по отношению к занятости	Статус занятости			
	экономически активное население (рабочая сила)	экономически неактивное население	население, не включаемое в состав трудовых ресурсов	безработные
1	2	3	4	5
1. Работник, уволенный по собственному желанию				
2. Работник, переведенный на режим неполного рабочего времени				

Окончание таблицы 2.3

1	2	3	4	5
3. Работник, который по состоянию здоровья больше не может работать				
4. Работник, уволенный с предприятия, который в течение длительного времени не мог найти работу и решил прекратить ее поиск				
5. Студент дневного отделения учебного заведения				
6. Слесарь – учащийся вечернего учебного заведения				
7. Индивидуальный предприниматель (открыл собственное дело)				
8. Школьник, оказывающий помощь родителям на семейном предприятии				
9. Домашняя хозяйка, занимающаяся только своей семьей и домом				
10. Работник, находящийся в очередном отпуске				
11. Неработающая жена, помогающая мужу на семейном предприятии				
12. Служащий Вооруженных сил				
13. Работник, получивший инвалидность на производстве				
14. Домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря				
15. Пенсионер, ищущий работу				
16. Работник предприятия, ищущий работу для дополнительного заработка				

Задание 6. На основании аналитической информации, размещенной в статистическом ежегоднике «Труд и занятость в Республике Беларусь» и (источник www.belstat.gov.by), рассчитайте показатели экономической активности населения и безработицы в Республике Беларусь за последние 3 года. Сделайте выводы.

Таблица 2.4 – Показатели экономической активности населения и безработицы в Республике Беларусь

Показатель	Годы			Изменение
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, чел.				
Экономически активное население, чел.				
В т.ч. занятые				
безработные				
Экономически неактивное население, чел.				
Уровень экономической активности, %				
Уровень экономической неактивности, %				
Уровень безработицы, %				

Выводы:

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3

Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость населения

Задание 1. Определить направления действия факторов, влияющих на предложение на рынке труда Республики Беларусь за последние 5 лет.

Таблица 3.1 – Факторы и направления их влияния на предложение на рынке труда Республики Беларусь

Факторы	Направления действия в Беларуси
1	2
Макроэкономические факторы , определяющие общую тенденцию увеличения или снижения предложения на рынке труда:	
- удельный вес заработной платы в доходах домохозяйств,	
- покупательная способность заработной платы,	
- налоговая нагрузка на доходы домохозяйств,	
- социальные трансферты,	
- демографическая нагрузка	
Факторы, влияющие на структуру предложения труда:	
- число неполных семей, нестандартные формы занятости, наличие рабочих мест с низким уровнем оплаты труда,	

Окончание таблицы 3.1

1	2
- динамика численности обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования	
- выпуск учреждений профессионально-технического, среднего специального, высшего образования,	
- величина пенсий для работающих пенсионеров, пенсионный возраст, число работающих пенсионеров	
Факторы, обуславливающие изменение уровня занятости в экономике:	
- уровень заработной платы по сравнению с другими странами, - инвестиции в отдельные виды экономической деятельности, - условия регистрации безработных, - размер помощи безработным в сочетании с жесткими требованиями	

Выводы:

Задание 2. На основе статистических данных Евростата (источник www.ec.europa.eu) и статистического сборника «Труд и занятость населения Республики Беларусь» (раздел «Международные сопоставления») провести анализ динамики национальных рынков труда стран Центральной, Восточной Европы и Балтии по следующим направлениям: динамика ВВП и уровень занятости; производительность труда и рабочее время; экономическая активность населения; безработица; оплата труда. Сделать выводы и сравнить с национальным рынком труда Республики Беларусь.

Таблица 3.2 – Сравнительный анализ динамики национальных рынков труда стран Центральной, Восточной Европы, Балтии и Республики Беларусь

Показатель	Страны								
	Германия	Франция	Болгария	Чехия	Польша	Латвия	Литва	Эстония	Республика Беларусь
Динамика ВВП, % к предыдущему году									
Уровень занятости, %									
Производительность труда, у. е.									
Отработано времени 1 работником, ч.									
Уровень экономической активности, %									
Уровень безработицы, %									
Размер часовой оплаты труда, у. е.									

Выводы:

Задание 3. На основе статистических данных Национального статистического комитета Республики Беларусь «Труд и занятость в Республике Беларусь», «Промышленность Республики Беларусь» (источник www.belstat.gov.by) проанализировать эластичность занятости за последние 3 года в разрезе видов экономической деятельности на национальном рынке труда Республики Беларусь. Сделать выводы.

Методические указания к расчету

Эластичность занятости является численной мерой того, как рост занятости зависит от роста производства. Эластичность занятости определяется как среднее изменение занятости в процентных пунктах по данной группе занятого населения (занятых в целом, женщин, мужчин, занятых в разрезе видов экономической деятельности), связанное с изменением на 1 процент объема производства (представленного показателем общего объема или добавленной стоимости в данном секторе) в течение выбранного периода времени.

Расчет производится по следующей формуле:

$$E = \frac{\Delta L/L}{\Delta Y/Y}, \quad (3.1)$$

где E – эластичность занятости, L – количество занятых, Y – общий объем производства, $\Delta L/L$ – изменение занятости в процентах, $\Delta Y/Y$ – изменение объема производства в процентах.

Таблица 3.3 – Исходные данные для расчета эластичности занятости

Показатель	Год			
Объем промышленного производства по видам экономической деятельности в промышленности, млрд. руб., всего				
В том числе:				
горнодобывающая промышленность, млрд. руб.				
обрабатывающая промышленность, млрд. руб.				
производство и распределение электроэнергии, газа и воды, млрд. руб.				
Занято в экономике промышленности, тыс. чел., всего				
В том числе:				
горнодобывающая промышленность, тыс. чел.				
обрабатывающая промышленность, тыс. чел.				
производство и распределение электроэнергии, газа и воды, тыс. чел.				
Эластичность занятости в промышленности, всего				
в том числе:				
горнодобывающая промышленность				
обрабатывающая промышленность				
производство и распределение электроэнергии, газа и воды				

Выводы:

Задание 4. На основе данных статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник www.belstat.gov.by) охарактеризовать ситуацию на рынке труда в Республике Беларусь. Сделать выводы.

Таблица 3.4 – Характеристика рынка труда Республики Беларусь

Показатели	Год						
Уровень зарегистрированной безработицы в РБ, %							
Число свободных рабочих мест и вакансий, тыс. р. м.							
Численность зарегистрированных безработных на конец периода, тыс. чел.							
Удельный вес женщин в структуре безработных, %							
Конъюнктура официальной части рынка труда (число безработных на 1 вакансию)							
Распределение зарегистрированных безработных по возрасту, в %: до 18 лет 18 – 29 лет 30 – 49 лет 50 и старше лет							
Распределение зарегистрированных безработных по уровню образования, в %: Высшее Среднее специальное Профессионально-техническое Общее среднее Общее базовое							

Выводы:

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 4 Качество трудовых ресурсов

Задание 1. По данным статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник www.belstat.gov.by) проанализировать структуру образовательного уровня занятых в экономике Республики Беларусь в разрезе категорий персонала, гендерных характеристик, видов экономической деятельности за год. Сделать выводы.

Таблица 4.1 – Состав и структура занятых в экономике Республики Беларусь

	Уровень образования, %				
	высшее	среднее специальное	профессионально-техническое	общее среднее	общее базовое
Гендерный признак					
Мужчины					
Женщины					
Квалификационный признак					
Рабочие					
Служащие					
в т.ч. руководители					
специалисты					
другие служащие					
В разрезе видов экономической деятельности					
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство					
рыболовство, рыбоводство					
промышленность					
строительство					
торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования					
гостиницы и рестораны					
транспорт и связь					
финансовая деятельность					
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям					
государственное управление					
образование					
здравоохранение и предоставление социальных услуг					
предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг					

Выводы:

Задание 2. По данным статистического ежегодника «Образование в Республике Беларусь» (источник www.belstat.gov.by) проанализировать динамику расходов консолидированного бюджета Республики Беларусь в расчете на одного обучающегося по уровням образования; удельного веса расходов на образование в потребительских расходах домашних хозяйств. Провести сравнительную оценку государственных расходов на образование со странами ЕС-28, СНГ. Сделать выводы.

Таблица 4.2 – Сравнительная оценка государственных расходов на образование со странами ЕС-28, СНГ

Показатели	Страны					
Расходы консолидированного бюджета Республики Беларусь в расчете на одного обучающегося,						
в том числе по уровням образования:						
- профессионально-техническое						
- среднее специальное						
- высшее						

Выводы:

Задание 3. По данным статистического ежегодника «Образование в Республике Беларусь» (источник www.belstat.gov.by. Статистический ежегодник Республики Беларусь 2015. – Минск. Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2015. стр. 135-137, 149; Образование в Республике Беларусь, 2015) проанализировать основные показатели системы образования Республики Беларусь. Сделать выводы.

Таблица 4.3 – Основные показатели системы образования Республики Беларусь

Показатели	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Число учреждений профессионально-технического образования								
в них учащихся, тыс. чел.								
Выпущено рабочих учреждениями профессионально-технического образования, тыс.								

Окончание таблицы 4.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
На 10 000 человек населения, занятых в экономике, квалифицированных рабочих (служащих)								
Число учреждений среднего специального образования								
в них учащихся, тыс.								
Выпущено специалистов учреждениями среднего специального образования, тыс.								
На 10 000 человек населения, занятых в экономике, специалистов								
Число учреждений высшего образования								
в них студентов, тыс.								
На 10 000 человек населения, студентов								
Выпущено специалистов учреждениями высшего образования, тыс.								
На 10 000 человек населения, занятого в экономике, специалистов								

Выводы:

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 5

Гибкость рынка труда

Задание 1. Анализ профессиональной мобильности персонала

В реализации закрытой кадровой политики большая роль отводится профессиональной мобильности, под которой понимается смена работником своей профессии (фактическая профессиональная мобильность) либо готовность работника сменить свою профессию, приобрести новую или перейти на работу по одной из тех профессий, которые им освоены (потенциальная мобильность). Вполне естественно, что отношение работника к подобному изменению в своей производственной деятельности не может быть однозначным, поскольку интересы работника и интересы руководства предприятия не всегда совпадают. Для

придания профессиональной мобильности большей организованности было решено провести социологический опрос среди работников.

Задание. Составьте анкету, адресованную работникам, для выяснения отношения их к смене профессии, побудительных мотивов либо, наоборот, сдерживающих факторов, условий, требующихся для расширения профессиональной мобильности, стимулов освоения других профессий. Подумайте, какая еще информация позволит руководству предприятия развивать у работников их профессиональную гибкость, способствовать повышению эффективности использования рабочей силы, сохранению ее занятости на предприятии, функционирующем в нестабильной внешней среде.

Задание 2. Анализ профессиональной структуры рабочих и возможности их профессиональной мобильности

Ситуация для анализа

В связи с изменением производственной специализации предприятия ожидаются изменения и в профессиональной структуре рабочих.

Вместе с тем известно, что значительная часть рабочих, наряду со своей основной профессией, по которой они были приняты на работу, владеет дополнительными профессиями. Отсюда возникает вопрос: в какой мере можно рассчитывать на профессиональную мобильность рабочих, то есть на смену рабочими своей основной профессии на одну из дополнительных, поскольку от этого будет зависеть решение вопроса о сокращении излишней численности по одним профессиям и наем новых рабочих по другим профессиям.

Исходные данные

1. Отдел кадров представил следующие данные о наличии на предприятии рабочих разных профессий (см. табл. 5.1).

Таблица 5.1 – Профессиональная структура рабочих (по профессиям найма на работу)

Профессия	Численность рабочих	
	чел.	в % к итогу
А	20	10,0
Б	40	20,0
В	60	30,0
Г	30	15,0
Д	50	25,0
Всего	200	100,0

2. Изучение личных дел рабочих показало, что многие из них имеют другие профессии, по которым они работали ранее. Результаты изучения представлены в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Численность рабочих, владеющих указанной профессией

Профессии	Количество человек, чел.
А	30
Б	70
В	66
Г	30
Д	60
Е	14
Ж	10
Другие	20
Итого человеко-профессий	300

3. Социологический опрос рабочих, владеющих дополнительными профессиями, относительно степени их освоения и готовности в случае производственной необходимости сменить свою основную профессию на одну из имеющихся у них дополнительных профессий, дал следующие результаты (см. табл. 5.3).

Таблица 5.3. – Результаты социологического опроса рабочих, владеющих дополнительными профессиями

Профессия	Готовы сменить основную профессию на данную дополнительную		Отказались вернуться к дополнительной профессии
	Обучение не потребуется (d_1), %	Незначительное обучение потребуется (d_2), %	
А	20	30	50
Б	10	20	70
В	-	-	100
Д	-	20	80
Е	24	16	60

Примечание. Рабочие с основной профессией «Г» дополнительных профессий не имели. Профессия «Ж» и другие дополнительные профессии в условиях новой специализации не потребуются.

Задание. Рассчитать и проанализировать степень профессиональной гибкости (профессиональной мобильности), характеризующей возможность предприятия осуществить маневр с собственной рабочей силой, приспособив ее профессиональную специализацию к новым условиям производства.

Методические указания к расчету

Степень профессиональной гибкости рабочих может быть охарактеризована с помощью следующей системы показателей:

1. Коэффициент, характеризующий общее поле профессиональной мо-

бильности по отношению к общей численности рабочих ($K_{общ}$):

$$K_{общ} = 1 + \frac{Q_{чп}}{Q}, \quad (5.1)$$

где $Q_{чп}$ – общее количество человеко-профессий, освоенных рабочими (например, один рабочий владеет двумя профессиями, то есть имеем две человеко-профессии); Q – общая численность рабочих.

2. Коэффициент потенциально возможной профессиональной гибкости (K):

$$K = 1 + \frac{Q^1}{Q}, \quad (5.2)$$

где Q^1 – численность чел.-проф., которые могут найти применение в новом производстве.

3. Коэффициент реально возможной профессиональной гибкости ($K_{рпг}$):

$$K_{рпг} = 1 + \frac{\sum_{i=1}^n Q_{чп}^1 - Q^1 \times d'_1 - d'_2}{Q}, \quad (5.3)$$

где $Q_{чп}^1$ – численность рабочих, владеющих i -й профессией (например, профессией «А»); Q^1 – численность рабочих, принятых на работу по i -й профессии; d'_1 и d'_2 – соответственно доля рабочих, готовых сменить свою основную профессию на i -ю дополнительную и при этом обучения не потребуется, и доля рабочих готовых сменить профессию, но при условии непродолжительной дополнительной подготовки; n – количество профессий, которые найдут применение в новом производстве.

Коэффициент реально возможной профессиональной гибкости состоит из двух частей, соответствующих d_1 и d_2 . Поэтому можно провести и углубленный анализ, рассчитав отдельно долю рабочих, готовых сменить профессию, когда обучение не потребуется (своеобразный резерв профессиональной гибкости первой категории), и долю рабочих, для которых обучение потребуется (резерв второй категории).

Выводы:

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 6

Мобильность на рынке труда

Задание 1. На основе данных статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник www.belstat.gov.by) проанализировать движение рабочей силы в экономике Республики Беларусь. Сделать выводы.

Таблица 6.1 – Совокупный оборот рабочей силы в экономике Республики Беларусь

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014
Движение рабочей силы					
Списочная численность в среднем за период					
Принято на работу					
В том числе на дополнительно введенные рабочие места					
<i>в % от принятых</i>					
Уволено					
<i>Соотношение между принятыми и уволенными, %</i>					
Из числа уволенных:					
- высвобожденные					
<i>в % от уволенных</i>					
- уволенные за нарушения трудовой дисциплины					
<i>в % от уволенных</i>					
Сальдо движения рабочей силы					
Оборот рабочей силы					
Коэффициент оборота рабочей силы, %					
<i>Общий</i>					
<i>по приему</i>					
<i>по выбытию</i>					

Выводы:

Задание 2. Численность работников на начало года составляла 300 чел. В течение года принято – 25 чел. Выбыло: на пенсию – 10 чел., по сокращению

штатов – 12 чел., по собственному желанию – 20 чел., за нарушение трудовой дисциплины – 3 чел. Рассчитайте среднесписочную численность, а также показатели движения кадров – коэффициенты по приему, выбытию и текучести (активной и пассивной).

Методические указания к расчету

1. Среднесписочная численность работников за отчетный месяц исчисляется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

2. Коэффициент оборота рабочей силы по приему – это отношение числа всех принятых работников за отчетный период к среднесписочному их числу:

$$K_{np} = \frac{Ч_{np}}{Ч_{cp}}, \quad (6.1)$$

где K_{np} – коэффициент оборота по приему; $Ч_{np}$ – число принятых работников за анализируемый период, чел.; $Ч_{cp}$ – среднесписочная численность работников за анализируемый период, чел.

3. Коэффициент оборота рабочей силы по выбытию – это отношение числа всех выбывших работников за отчетный период к среднесписочному числу работников:

$$K_{в} = \frac{Ч_{в}}{Ч_{cp}}, \quad (6.2)$$

где $K_{в}$ – коэффициент оборота по выбытию; $Ч_{в}$ – число выбывших работников за анализируемый период, чел.; $Ч_{cp}$ – среднесписочная численность работников за анализируемый период, чел.

4. Коэффициент текучести – это отношение числа выбывших за отчетный период работников по причинам текучести (увольнение по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины) к среднесписочному числу работников. Активная текучесть связана с увольнением по собственному желанию, пассивная обусловлена увольнениями за нарушения трудовой дисциплины:

$$K_{т} = \frac{У_{с.ж.} + У_{тр.д.}}{Ч_{cp}}, \quad (6.3)$$

где $K_{т}$ – коэффициент текучести кадров; $У_{с.ж.}$ – число уволившихся по собственному желанию, чел.; $У_{тр.д.}$ – число уволенных за нарушение трудовой дисциплины, чел.; $Ч_{cp}$ – среднесписочная численность работников за анализируемый период, чел.

Задание 3. На основе данных статистического ежегодника «Демографический ежегодник Республики Беларусь» (источник: www.belstat.gov.by) проанализировать общую динамику миграции, международную и межобластную миграцию населения по областям и г. Минску. Сделать выводы.

Таблица 6.2 – Результаты миграции населения по областям и г. Минску

Регионы	Число прибывших в _____ году		Число выбывших в _____ году		Миграционный прирост (убыль) в _____ году
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	
Республика Беларусь					
Брестская область					
Витебская область					
Гомельская область					
Гродненская область					
г. Минск					
Минская область					
Могилевская область					

Таблица 6.3 – Общие итоги миграции населения

Регионы	Число прибывших в _____ году		Число выбывших в _____ году		Миграционный прирост (убыль) в _____ году
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	
Всего					
Международная миграция					
- со странами СНГ					
- со странами вне СНГ					
Внутриреспубликанская миграция					
Межобластная					
Внутриобластная					
- межрайонная					
- внутрирайонная					

Выводы:

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 7

Заработная плата. Доходы и уровень жизни

Задание 1. На основе данных статистического ежегодника «Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь» (источник www.belstat.gov.by) проанализировать динамику номинальной и реальной заработной платы, соотношения среднедушевых денежных доходов населения с бюджетом прожиточного минимума, уровень малообеспеченности населения по составу и областям Республики Беларусь. Сделать выводы.

Таблица 7.1 – Динамика показателей доходов населения Республики Беларусь

Показатели	Годы			
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, руб.				
Реальная среднемесячная заработная плата, руб.				
Бюджет прожиточного минимума, руб.				
Уровень среднедушевых денежных доходов, руб.				
Соотношение среднедушевых денежных доходов и бюджета прожиточного минимума				
Уровень малообеспеченности населения, % в том числе				
- мужчины				
- женщины				
- население, проживающее в городах и поселках городского типа				
- население, проживающее в сельских населенных пунктах				
Население, проживающее в областях и г. Минске:				
Брестская				
Витебская				
Гомельская				
Гродненская				
г. Минск				
Минская				
Могилевская				

Выводы:

Задание 2. На основе данных статистического ежегодника «Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь» (источник www.belstat.gov.by) провести Международные сравнения Республики Беларусь со странами СНГ, странами вне СНГ по следующим направлениям: номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, индексы потребительских цен, степень социально-экономического расслоения населения, уровень малообеспеченности населения. Сделать выводы.

Таблица 7.2 – Межстрановая оценка уровня жизни населения

Страна	Показатель						
	Удельный вес населения, находящегося за национальной чертой бедности, %	Удельный вес населения, живущего менее чем на 1,25 долл. в день, %	Удельный вес населения, живущего менее чем на 2 долл. в день, %	Соотношение доходов 20 % наиболее и 20 % наименее обеспеченного населения, раз	Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)	Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, долл. США	Индексы потребительских цен (в процентах к предыдущему году)
1	2	3	4	5	6	7	8
Страны СНГ							
Азербайджан							
Армения							
Беларусь							
Казахстан							
Кыргызстан							
Молдова							
Россия							
Таджикистан							
Украина							
Страны вне СНГ							
Австралия							
Австрия							
Бельгия							
Болгария							
Германия							
Дания							
Ирландия							
Испания							
Италия							
Канада							
Китай							
Латвия							

Окончание таблицы 7.2

1	2	3	4	5	6	7	8
Литва							
Нидерланды							
Норвегия							
Польша							
Португалия							
Румыния							
Словакия							
Соединенное Королевство							
Соединенные Штаты							
Турция							
Финляндия							
Франция							
Швейцария							
Швеция							
Эстония							
Япония							

Выводы:

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 8 Безработица

Задание 1. Ниже представлены различные ситуации, связанные с занятостью работника.

1. Работник попал под сокращение после реорганизации предприятия и изменения его организационно-правовой формы.

2. Работник уволился с предприятия по собственной инициативе и ищет работу.

3. Работник уволен в связи с сокращением производства.

4. Работник, которому по инициативе администрации предоставлен длительный административный отпуск без оплаты.

5. Работник уволен в связи с закрытием предприятия, не выдержавшего конкурентной борьбы.

6. Работник по собственной просьбе переведен на сокращенный режим работы (работа на полставки).

7. Работник, получающий пособие по безработице и не ищущий работу.

8. Работница, уволившаяся с предприятия в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи.

9. Работники, уволенные в период кризиса.

10. Работник, уволившийся в связи с поступлением на учебу в вуз.

Отметьте в нижеприведенной таблице знаком «+» ситуации, в которых имеет место безработица, и определите, к какому виду она может быть отнесена.

Таблица 8.1 – Таблица для заполнения

№ п/п		Ситуации									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Виды безработицы: <ul style="list-style-type: none">• фрикционная• структурная• скрытая• циклическая• институциональная										
2	Лицо не считается безработным										

Задание 2. Ситуация на рынке труда области характеризуется следующими данными:

Таблица 8.2 – Состояние рынка труда области

Показатель	Тыс. чел
1. Численность населения области, всего	1600
в том числе экономически активного населения	980
2. Численность граждан, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите в течение года, всего	6,8
в том числе состоящие на учете по безработице в конце года	6,1
3. Численность граждан, не имеющих работу, активно ищущих и готовых к ней приступить в течение 2-х недель	22

Рассчитать следующие показатели:

1. Коэффициент безработицы по методике МОТ.

2. Коэффициент безработицы по национальной методике.

Задание 3. Ситуация на национальном рынке труда характеризуется следующими данными: численность экономически активного населения – 74 млн. человек; уровень фактической безработицы составил 7,7 % экономически активного населения, уровень зарегистрированной безработицы – 2,7 %; число вакантных рабочих мест – 350 тыс.; 1,9 млн. человек находились в административных отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы; 2 млн. человек были переведены на сокращенную рабочую неделю.

Постановка задачи.

Оценить масштабы открытой и скрытой безработицы, а также напряженность на рынке труда.

Задание 4. На основе статистических данных (источник: Молодежь в Содружестве Независимых Государств: статистический портрет /Статкомитет СНГ, ЮНФПА. М. 2014. – 151 с.- www.cisstat.com/youth/rus/youth-rus.pdf) провести анализ динамики состава и структуры молодежной безработицы по гендерному, образовательному признакам, а также оценить уровень молодежной безработицы в странах мира в 2012 г. Сделать выводы.

Таблица 8.3 – Динамика уровня, состава и структуры молодежной безработицы

Показатель	Азербайджан	Армения	Республика Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	Россия	Таджикистан	Туркменистан	Узбекистан	Украина
Уровень безработицы среди женщин,%											
Уровень безработицы среди мужчин,%											
Уровень безработицы молодежи, имеющей:											
- высшее образование, %											
- среднее профессиональное,%											
- начальное профессиональное,%											
- общее среднее,%											
- общее базовое,%											
- не имеют основного общего,%											

Выводы:

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 9

Внутренние рынки труда и управление персоналом

Задание 1. ФОРМИРОВАНИЕ «ЯДРА» РАБОЧЕЙ СИЛЫ

На предприятии избрана кадровая политика, в основе которой лежит стратификация (дифференциация) коллектива по степени значимости той или иной группы работников для предприятия. С целью формирования «ядра» рабочей силы решено провести оценку уровня конкурентоспособности каждого из работников.

Постановка задачи

1. Воспользовавшись приведенными ниже данными о рабочих одной из профессиональных групп, а также методическими рекомендациями, рассчитать уровень конкурентоспособности каждого из рабочих и отнести его к одной из пяти групп (с низким уровнем конкурентоспособности, с уровнем ниже среднего, со средним, выше среднего и высшим уровнем конкурентоспособности).

2. Высказать свое мнение относительно предложенной методики оценки конкурентоспособности работника:

1) в отношении используемых в ней признаков (критериев) конкурентоспособности рабочего за право быть включенным в состав «ядра» рабочей силы на предприятии;

2) в отношении градации значимости используемых признаков.

Исходные данные

Таблица 9.1 – Характеристика рабочих

Табельный номер	Ф.И.О.	Квалификация (К)				Стаж работы по профессии (С)	Возраст, лет (В)	Образование (Об)
		Разряд (Р)	Освоение дополнительных профессий (Д)	Освоение смежных профессий (См)	Подал рацпредложений (П)			
		3	-	-	-	4	25	Практик
		3	-	1	-	3	21	ПТУ
		4	1	1	1	5	24	Практик
		4	2	-	-	10	32	Практик
		4	1	-	3	8	43	Практик
		5	-	2	-	6	41	ПТУ
		5	3	-	-	11	50	Практик
		5	-	1	2	25	52	Практик
		6	1	3	2	28	58	Практик
		6	2	-	1	15	35	ПТУ

Методические указания к расчету

Уровень конкурентоспособности работника ($У$) рассчитывается следующим образом:

$$У = (K \times 0,6 + C \times 0,2 + B \times 0,1 + O_6 \times 0,1) / 10, \quad (9.1)$$

где K, C, B, O_6 – балльная оценка соответственно квалификации, стажу, возрасту и образованию; 0,6; 0,2; 0,1, 0,1 – весовые коэффициенты (значимость) соответствующего признака.

Балльная оценка квалификации (K) производится по следующей формуле:

$$K = P + Д \times 1,5 + C_m \times 1,0 + П \times 0,2, \quad (9.2)$$

где P – номер разряда рабочего; $Д$ – количество освоенных рабочим профессий; C_m – количество освоенных рабочим смежных профессий; $П$ – количество поданных рабочим рационализаторских предложений; 1,5; 1,0; 0,2 – весовые коэффициенты признаков квалификации.

Для балльной оценки стажа работы по профессии (C), возраста (B и образования (O_6) следует воспользоваться данными таблицы 9.2.

Таблица 9.2 – Градации признаков конкурентоспособности работников и их балльная оценка

Признак конкурентоспособности	Градация признаков конкурентоспособности	Оценка градации в баллах
Стаж работы по профессии	Менее 3-х лет	3,0
	От 3 до 10 лет	7,0
	От 10 до 20 лет	10,0
	От 20 до 30 лет	7,7
	Свыше 30 лет	5,3
Возраст	До 20 лет	2,7
	От 20 до 30 лет	7,3
	От 30 до 40 лет	10,0
	От 40 до 50 лет	7,7
	От 50 до 60 лет	6,3
Образование	Свыше 60 лет	2,0
	Практик (среднее, незаконченное среднее)	3,7
	ПТУ по профилю работы	6,3
	Техникум по профилю работы	8,3
	Вуз по профилю работы	10,0
	Техникум, вуз не по профилю работы	6,7

Отнесение работника к той или иной группе конкурентоспособности производится на основании числового значения уровня конкурентоспособности и данных таблицы 9.3.

Таблица 9.3 – Градации уровня конкурентоспособности работника

Конкурентоспособность	Числовое значение уровня конкурентоспособности
1. Низкая	До 0,50
2. Ниже среднего уровня	От 0,50 до 0,60
3. Средняя	От 0,60 до 0,70
4. Выше среднего уровня	От 0,70 до 0,80
5. Высшая	Более 0,80

Выводы:

Задание 2. В ходе обсуждения правильности реализуемой на предприятии кадровой политики было высказано пожелание уделить больше внимания учету интересов собственных рабочих, в частности, обеспечить им возможность квалификационного роста. Для подготовки ответа на высказанные пожелания необходимо выполнить расчеты.

В приведенной ниже таблице представлены данные, характеризующие движение рабочих и источники пополнения вакантных рабочих мест применительно к рабочим различного квалификационного уровня.

Таблица 9.4 – Движение рабочих и источники пополнения вакантных рабочих мест применительно к рабочим различного квалификационного уровня

Разряд рабочих	На начало года, чел.	Переведено в следующий разряд, чел.	Численность уволенных рабочих, чел.		Принято в течение года, чел.	На конец года, чел.
			по уважительным причинам	по неуважительным причинам		
1	55	8	1	3	17	60
2	71	13	2	8	22	78
3	83	15	4	9	21	89
4	47	9	3	11	13	52
5	22	4	4	8	8	23
6	15	-	- 4	5	5	15
Итого	293	49	18	44	86	317

Рассчитать:

1. Требуемый объем работ по повышению квалификации рабочих (количество, чел.) при отказе от набора со стороны рабочих четвертого разряда и выше и заполнения вакантных рабочих мест за счет повышения квалификации собственных рабочих, имеющих более низкие разряды.

Недостающую численность предполагается компенсировать за счет набора со стороны на 1-й и 2-й разряды (поровну) после предварительного обучения.

2. В какую сумму затрат обойдется данная кадровая политика, если затраты на подготовку одного рабочего составляют 2,5 млн. руб., а стоимость повышения квалификации в расчете на одного рабочего – 0,4 млн. руб.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 10

Анализ в трудовой сфере

Задание 1. По форме таблицы 10.1 провести анализ производительности труда, сделать выводы.

Таблица 10.1 – Анализ производительности труда работников организации за 2014 – 2015 гг.

Показатель	2014 г.	2015 г.	Абс. откл.	Темп роста, %
Среднесписочная численность работников, чел.	416	391		
в том числе рабочих, чел.	341	322		
Объем производства промышленной продукции в фактических отпускных ценах без налогов, млн. руб.	71054	94482		
Отработано дней одним рабочим за год, дней	233	257		
Отработано часов рабочими, ч	1845	2015		
Средняя продолжительность рабочего дня, ч				
Среднегодовая выработка одного работника, млн. руб.				
Среднегодовая выработка рабочего, млн. руб.				
Среднедневная выработка рабочего, тыс. руб.				
Среднечасовая выработка рабочего, тыс. руб.				

Выводы:

Задание 2. По форме таблицы 10.2 провести анализ движения кадров в организации, сделать выводы.

Таблица 10.2 – Анализ движения кадров в организации

Наименование показателя	Предыдущий год	Отчетный год	Отклонение (+/-)
1. Среднесписочная численность работников, чел.	310	299	
2. Численность работников, принятых на работу, чел.	92	81	
3. Численность уволенных работников всего, чел.	103	78	
в том числе:			
3.1 за прогул и др. нарушения трудовой, дисциплины	34	15	
3.2 по собственному желанию	67	61	
4. Общий коэффициент оборота кадров (стр.2 + стр.3) / стр.1			
5. Коэффициент оборота по приёму (стр.2 / стр.1)			
6. Коэффициент оборота по выбытию (стр.3 / стр.1)			
7. Коэффициент текучести кадров (стр.3.1 + стр.3.2) / стр.1			
8. Коэффициент замещения (стр.2 – стр.3) / стр.1			

Выводы:

Задание 3. По форме таблицы 10.3 провести анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации, сделать выводы.

Таблица 10.3 – Анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации

Наименование показателей	Предыдущий год	Отчетный год	Абсол. изменение, +/-	Темп роста, %
1	2	3	4	5
<i>Исходные данные</i>				
1. Объем производства продукции (работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом косвенных налогов, млн. руб.	111027	84395		
2. Выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг без косвенных налогов, млн. руб.	113884	84395		
3. Прибыль от реализации продукции, работ, услуг, млн. руб.	17113	5901		
4. Прибыль до налогообложения, млн. руб.	13258	2380		
5. Чистая прибыль, млн. руб.	7605	329		

Окончание таблицы 10.3

1	2	3	4	5
6. Среднегодовая стоимость основных средств, млн. руб.	80760	106998		
7. Среднесписочная численность работников всего, чел.	310	299		
8. Итого расходы на оплату труда работников списочного состава с отчислениями на социальные нужды, млн. руб.	29585	31155		
8.1 фонд заработной платы, млн. руб.	22078	23250		
8.2 отчисления в ФСЗН, млн. руб.	7507	7905		
9. Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	5935,1	6479,8		
10. Добавленная стоимость, млн. руб.	43170	45490		
11. Число отработанных человеко-часов за год	602800	299200		
<i>Показатели эффективности использования трудовых ресурсов</i>				
Среднегодовая выработка на 1 среднесписочного работника, млн. руб./чел. (стр.1/стр.7)				
Среднечасовая выработка 1 среднесписочного работника, тыс. руб./чел.-час (стр.1*1000/стр.11)				
Число отработанных человеко-часов в расчете на 1 среднесписочного работника за год, чел.-час. (стр.11/стр.7)				
Затраты на персонал в расчете на один отработанный человеко-час, тыс.руб./чел.-час. (стр.8*1000/стр.11)				
Объём производства продукции (работ, услуг) на 1 рубль затрат на персонал, руб./руб. (стр.1/стр.8)				
Выручка:				
на рубль затрат на персонал, руб./руб. (стр.2/стр.8)				
на 1 среднесписочного работника млн. руб./чел. (стр.2/стр.7)				
Добавленная стоимость:				
на рубль затрат на персонал, руб./руб.(стр.10/стр.8)				
на одного среднесписочного работника, млн. руб./чел. (стр.10 / стр.7)				
Фондовооруженность, млн. руб./чел. (стр.6/стр.7)				
Прибыль от реализации продукции (работ, услуг) в расчете на 1 среднесписочного работника, млн. руб./чел. (стр.3/стр.7)				
Прибыль до налогообложения в расчете на 1 среднесписочного работника, млн. руб./чел. (стр.4 / стр.7)				
Коэффициент опережения темпа роста производительности труда по сравнению с темпом роста среднемесячной заработной платы 1 среднесписочного работника				

Выводы:

Задание 4. Перечислите формы статистической отчетности организаций, необходимые для анализа трудовой сферы:

Задание 5. В Республике Беларусь в настоящее время формируется информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах (ИАСРТ), которая позволяет получить точную и актуальную информацию о рынке труда и системе подготовки кадров, чтобы улучшить результаты рынка труда и увеличить отдачу от системы образования, определить дисбалансы и узкие места для их своевременного устранения.

В формировании ИАСРТ принимают участие Национальный статистический комитет Республики Беларусь, Министерство экономики Республики Беларусь, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерство образования Республики Беларусь. Ее результаты предназначены для органов государственного управления, предприятий, населения (занятых, безработных), абитуриентов и их родителей, учреждений образования. Формирование ИАСРТ включает 5 этапов: сбор информации и мониторинг; анализ информации; прогноз; обмен информацией; использование в принятии решений.

Изучите официальную позицию ЕФО по вопросам формирования ИАСРТ (www.etf.europa.eu) и проанализируйте с этих позиций состояние и задачи ИАСРТ в Республике Беларусь. Для удобства работы с информацией заполните таблицу 10.4.

Таблица 10.4 – Информация о рынке труда и системе подготовки кадров в Республике Беларусь

Организации	Базы данных	Потребители информации	Результат
1	2	3	4
1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь			
2. Министерство экономики Республики Беларусь			
3. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь			
4. Министерство образования Республики Беларусь			

Окончание таблицы 10.4

1	2	3	4
5. Кадровые сайты, портала, агентства			
6. Объединения нанимателей, отраслевые организации			
7. Учреждения образования			
8. Предприятия			
9. Научно-аналитические обзоры			

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 11 Профсоюзы и социальное партнерство

Задание 1. Этический кодекс компании «Кока-Кола» состоит из пяти разделов. Первый регулирует выполнение обязательств по бухгалтерским счетам и отчетам компании. Во втором описаны потенциальные конфликты, которые могут возникнуть в результате столкновения интересов служащих компании. Третий регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками. В четвертой части регламентируется участие служащего в деятельности политических партий и других компаний. Пятый раздел содержит указания по реализации правил кодекса.

Укажите причину, по которой данный кодекс нельзя считать социально-ориентированным:

- 1) он не ориентирован на нужды самой компании;
- 2) в нем много говорится об ответственности перед компанией и лояльности к ней служащих и крайне мало – об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом;
- 3) в нем ничего не говорится об экологической составляющей деятельности компании;
- 4) в нем много говорится об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом;
- 5) он не регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками.

Задание 2. Сеть ресторанов быстрого питания McDonalds перешла на упаковочные материалы из небеленой бумаги вторичного производства и тем самым на 30 % снизила объем своих твердых отходов.

Какая из составляющих концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса реализуется в вышеописанном примере наиболее ярко?

- 1) милосердие;

- 2) экология;
- 3) экономика;
- 4) социальная сфера;
- 5) благотворительность.

Задание 3. В каком из вариантов приведен пример, указывающий на то, что организация использует технологию массового вида социального инвестирования:

1. Специально к праздникам фирма Puma выпустила специальную серию велосипедов. К каждому велосипеду прилагается соответствующая по дизайну обувь, сумка и другие аксессуары (ремень, кошелек и т. д.). Такая предпринимательская идея способствовала резкому увеличению спроса на продукцию фирмы Puma.

2. Транспортная компания ООО «Автокомфорт – 2000» осуществляет по низким тарифам обслуживание инвалидов в рамках службы «Социальное такси». Инвалиды оплачивают 50 % действующих тарифов. Оставшаяся часть компенсируется за счет средств бюджета города.

3. Организация «Добро» осуществляет розничную продажу продуктов питания и сопутствующих товаров через магазин, который аккредитован при Правительстве Москвы как социальный. Более половины оборота магазина приходится на льготные категории граждан – ветеранов Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов и многодетные семьи.

4. «Совет ветеранов спорта» выделил средства на издание и распространение специального журнала и учебно-методической литературы о ветеранском спорте, а также на разработку и поддержание сайта "Ветеран спорта России".

5. Компания «Ситимаркет» планирует расширение сети магазинов «шаговой» доступности и обеспечение населения товарами повседневной необходимости по низким ценам. В магазинах сети действует социальная карта москвича, предоставляющая социально незащищенным категориям гражданам 5 % скидку на весь ассортимент товаров.

Задание 4. Ниже приведены официальные заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире.

Как вы понимаете каждое из данных высказываний, есть ли среди них такой тезис, с которым бы вы согласились, а с которым – категорически нет? Обоснуйте ваш ответ:

– «Корпоративная социальная ответственность – это жесткое бизнес-решение. Не потому, что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать, а потому, что это хорошо для нашего бизнеса» (Н. Фицджеральд, Президент, Unilever).

– «С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и

с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы» (Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell).

– «Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае корпоративной социальной ответственности» (Андерс Далвиг, Президент ИКЕА).

Подготовьте собственную подборку 2 – 3 высказываний лидеров бизнеса Республики Беларусь о корпоративной социальной ответственности.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 12

Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда

Задание 1. Изучите закон «О занятости населения Республики Беларусь». Перечислите условия, при которых гражданин не может быть зарегистрирован в качестве безработного:

Задание 2. Проанализируйте динамику отдельных показателей, отражающих степень реализации концепции Достойного труда МОТ в странах ЕС-28 за 2005 – 2014 гг. Сделайте выводы на основе представленных данных. Сравните динамику данных показателей с аналогичными по Республике Беларусь, сделайте выводы.

Таблица 12.2 – Оценка эффектов мероприятий в рамках активной политики занятости, проведенная Всемирным банком (по материалам практики реализации активных мер на рынке труда в странах ОЭСР)

Параметры оценки	Помощь в поиске работы	Обучение	Стимулы для частного сектора (программы субсидирования заработной платы и создания новых рабочих мест)	Общественные работы
Расходы государственного бюджета	Низкие	Средние/высокие	Высокие	Высокие
Краткосрочный эффект	Позитивный	Негативный	Позитивный	Позитивный
Долгосрочный эффект (наилучший сценарий)	Незначительно позитивный	Значительно позитивный	Незначительно позитивный	Нулевой
Долгосрочный эффект (наихудший сценарий)	Незначительно негативный	Незначительно негативный	Негативный	Значительно негативный
Эффект смещения	Средний	Низкий	Высокий	Высокий

Источник: Всемирный банк (2013), Внедрение программ на рынке труда: поддержка структурных реформ в Беларуси, *Технический доклад для Правительства Республики Беларусь*, Всемирный банк, 2013, 65 с.

Таблица 12.3 – Сравнительная оценка эффекта мероприятий политики занятости в регионе за период 2012 – 2014 гг.

Наименование мероприятий	Всего расходов на реализацию мероприятий,						Продолжительность эффекта
	2012		2013		январь – сентябрь 2014		
	тыс. руб.	уд, вес, %	тыс. руб.	уд, вес, %	тыс. руб.	уд, вес, %	
1	2	3	4	5	6	7	8
Содействие безработным в организации предпринимательской деятельности с предоставлением финансовой поддержки в виде субсидий	4321075	?	4787384	?	3248775	?	?
Организация переселения безработных и членов их семей на новое место жительства и работы, семей	567620,5	?	856064,4	?	673525	?	?
Организация оплачиваемых общественных работ	5279952	?	5305220	?	2972721	?	?
Организация обучения граждан	5055117	?	5152154	?	2856984	?	?

Окончание таблицы 12.3

1	2	3	4	5	6	7	8
Выделение бюджетных ссуд нанимателям для создания новых рабочих мест	7491127	?	6493647	?	1272709	?	?
Содействие в трудоустройстве в рамках «Молодежной практики»	830214,4	?	795247,2	?	479931,5	?	?
Обеспечение временной трудовой занятости молодежи	3958957	?	6837956	?	4313887	?	?
Организация и финансирование мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности	460544,5	?	835688,9	?	722792,8	?	?
Финансирование и компенсация согласно заявкам нанимателей затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов	2619262	?	4049192	?	2259104	?	?
Предоставление социальных гарантий безработным	5869738	?	5042447	?	3373207	?	?
Итого	?	?	?	?	?	?	?

Выводы:

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Перечень нормативно правовых актов Республики Беларусь

1. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999г, №296-3 (в ред. Законов Республики Беларусь от 19.07.2005 N 37-3, от 16.05.2006 N 118-3, от 29.06.2006 N 138-3, от 07.05.2007 N 219-3, от 20.07.2007 N 272-3, от 24.12.2007 N 299-3). Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов Республики Беларусь 27 июля 1999 г. N 2/70.
2. О занятости населения Республики Беларусь // Закон Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»: принят 15 июня 2006 г. – Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – Минск : 2006. № 94. 2/1222.
3. Рекомендации по применению гибких форм занятости // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2011, Методические рекомендации по проведению кадровой диагностики организаций с целью выявления потенциально избыточной численности персонала. – Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.etalonline.by>. - Дата доступа: 25.03.2012.
4. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда : указ Президента Республики Беларусь № 181 от 10.05.2011 // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – 2011. – № 5. – С.9 – 10.
5. Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях. Утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011. – № 104.
6. Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложение в странах–партнерах ЕФО. Документ с предложением позиции ЕФО//[www. etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu).
7. Анализ рынка труда молодежи. Пакет учебно-информационных материалов по рынку труда молодежи / группа технической поддержки по вопросам Достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Employment Policy Department. – Москва, МОТ, 2013. – 174 p.

Литература

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. – Москва: Изд-во МГУ, 1996.
2. Эренберг Р., Смит Р, Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Эренберг, Р. Смит. – Москва : Изд-во МГУ, 1996.
3. Петрович, М. В. Управление трудовыми ресурсами организации : учебное пособие / М. В. Петрович, В. С. Загорец, И. В. Зогорец. – Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2011.
4. Рофе, А. И. Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. – Москва : КНО-

- РУС, 2010.
5. Ванкевич, Е. В. Рынок труда Республики Беларусь : особенности формирования и развития / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. – Витебск, ВГТУ, 2008.
 6. Ванкевич, Е. В. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования / Е. В. Ванкевич [и др.]. – Витебск, ВГТУ, 2010.
 7. Современные проблемы организации производства, труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь / под ред. Е. В. Ванкевич, В. А. Скворцова. – Витебск, ВГТУ, 2010.
 8. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда : единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. – Витебск, ВГТУ, 2014.
 9. Коробова, Е. Н. Региональные рынки труда в Республике Беларусь : особенности формирования и регулирования / Е. Н. Коробова. – Витебск : УО «ВГТУ». – 132 с.
 10. Маковская, Н. В. Формирование спроса на внутренних рынках труда организаций Республики Беларусь / Н. В. Маковская. – Минск : Мисанта, 2012. – 131 с.
 11. Маковская, Н. В. Трансформация трудовых процессов в условиях модернизации предприятий / Н. В. Маковская. – Могилев : МГУ им. А. А. Кулешова, 2015. – 144 с.
 12. New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labor market and skills needs. – European Comission, 2009. – 34 p.
 13. Рынки труда и возможности трудоустройства. Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине. – Европейский Фонд образования, 2010.
 14. Van Eyck K, Flexibilizing Employment: An Overview, Geneva, ILO, 2003
 15. Cazes, S., Nesporova, A, (ed.) Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe, Geneva, ILO, 2007.
 16. Агабекян, Р. Л. Современные теории занятости : учебное пособие для вузов / Р. Л. Агабекян, Г. Л. Авагян. – Москва : ЮНИТИ – Дана, 2001, – 190 с.
 17. Klau F., Mittelstadt A, Labour market flexibility, 2010, Режим доступа: www.oecd.org/data_oecd/55/25/35558438.pdf/Дата доступа 01.03.2011
 18. Никитин, М. Поисковые теории рынков / М. Никитин, А. Юрко // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 51 – 64.
 19. Писсаридес, К. Может ли жесткость заработных плат объяснить волатильность безработицы ? / К. Писсаридес // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 65 – 88.
 20. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда : адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – Москва : ГУ ВШЭ, 2001.
 21. Nickell, S. Labor Market Institutions and economic performance / S. Nickell, R. L. Layard // Handbook of Labor Economics, Ed. by O. Ashenfelter and D,

- Card. Volume 3.Ch. 46.
22. Смирных, Л. И. Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями: препринт WP15/2010/03 Серия WP15 Научные труды Лаборатории исследований рынка труда / Л. И. Смирных. – Москва : Изд. дом гос. ун-та Высшей школы экономики, 2012. – 40 с.
 23. Кривой, Я. В. Преимущества и недостатки использования гибких форм занятости / Я. В. Кривой // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 19 – 22.
 24. Смирных, Л. И. Заемный труд в России : Быть или не быть. Препринт WP15/2012/02. – Национальный исследовательский институт «Высшая школа экономики». – Москва : ВШЭ, 2012. – 46 с.
 25. Ванкевич, Е. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. Ванкевич, Н. Морова, И. Новикова. – Витебск : ВГТУ, 2004.
 26. Ванкевич Е. В. Гибкие системы оплаты труда: от теории к практике / Е. В. Ванкевич, В. О. Войтеховская // Вестник БГЭУ, 2012. – № 5. – С. 6 – 12
 27. Нестерова, Д. В. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата. Препринт WP 15/2009/10 Серия WP 15. – Москва : ГУ ВГИЭ, 2009. – 52 с.
 28. Мазин, А. Потенциал межфирменной мобильности работника и его роль в трудовых отношениях / А. Мазин // Управление персоналом [Электронный ресурс]. – 2011. – №5. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2701>. – Дата доступа : 03.04.2012
 29. Меньшиков, В. Качество рынка труда (1),(2) / В. Меньшиков // Вестник ВГТУ, 2010.– № 19. – С. 167 – 173, 174 – 181.
 30. Blau, F. D., Kahn, L. M, Institutions and laws in the Labor Market // Handbook of Labor Economics, Ed, by O. Ashenfelter and D. Card, Volume 3,Ch, 25 – Elsevier Science B.V., 1999.p. 1399 – 1455.
 31. Санкова, Л. В. Занятость инновационного типа: пространство поиска национальной модели / Л. В. Санкова // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2006. – № 5. – С. 51 – 66.
 32. Колосова, Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике : учебное пособие / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик. – Москва : МАКС Пресс, 2008. – 256 с.
 33. Колосова, Р. П. Дистанционная занятость в России / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданик. – Москва : ТЕИС, 2006. – 111 с.
 34. World of work report 2012, Better jobs for a better economy / ILO, International Institute for Labour Studies. – Geneva. ILO. 2012. – 108 p.
 35. Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2011, 2012, 2013, 2014, – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2011 – 2015.
 36. Труд и занятость в Республике Беларусь. Стат. сборник. – Минск :

- Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2011 – 2014.
37. Население Республики Беларусь. Стат. сборник. – Минск : Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2011 – 2015.
 38. Employment and labour markets: Key tables from OECD – ISSN 2075 – 2342 – © OECD 2012
 39. Капелюшников, Р. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2012. – № 3. – С. 120 – 147.
 40. Ванкевич, Е. В. Институциональное строение рынка труда в Республике Беларусь: направления оценки и развития / Е. В. Ванкевич // Бел. эконом. журн. – 2009. – № 4. – С. 88 – 103.
 41. Рынок труда : реакция на кризис (по материала зарубежных стран) / под ред. Ф. Э. Бурждалова, Е. Ш. Гонтмахера. – Москва : МЭМО РАН, 2011. – 185 с.
 42. Ванкевич, Е. В. Кадровые службы : направления активизации / Е. В. Ванкевич // Белорусская думка. – 2011. – № 1. – С. 52 – 59.
 43. Towards Common Principles of Flexicurity, More and better jobs through flexibility and security. Comission of the European Communities. Brussels. 27.06.2007.
 44. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт [Электронный ресурс] / А. Ивлев, Ю. Гарайбех. – Санкт-Петербур : 2012. – Режим доступа: http://chelt.ru/2003/12-03/ivlev_12-03.html
 45. Ванкевич, Е. В. Методика оценки эффективности занятости и размера избыточной численности персонала на предприятиях (Приложение 1). Организация и проведение социально ответственного реструктурирования предприятия. Подготовлены в рамках реализации проекта Программы развития ООН и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Содействие социально ответственному реструктурирование предприятий в Республике Беларусь» / Е. В. Ванкевич, Н. В. Маковская. – Минск. 2013. – 140 с. – С. 67 – 95.

Адреса в Интернет:

1. www.ilo.org
2. www.etf.europa.eu
3. www.ec.europa.eu
4. www.belstat.gov.by
5. www.mintrud.gov.by
6. www.economy.gov.by
7. www.edu.gov.by
8. www.cedefop.eu
9. www.vstu.by