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

Витебский государственный технологический университет

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Методические указания к практическим занятиям
для студентов специальности
1 – 25 01 07 «Экономика и управление на предприятии»

Витебск
2016

УДК 005.96(075)

Управление трудовыми ресурсами : методические указания к практическим занятиям для студентов специальности 1 – 25 01 07 «Экономика и управление на предприятии»

Витебск : Министерство образования Республики Беларусь, УО «ВГТУ», 2015.

Составители : проф., д.э.н. Ванкевич Е.В.,
доц., к. э. н. Коробова Е.Н.

Методические указания являются руководством для проведения практических занятий по дисциплине «Управление трудовыми ресурсами». Содержит перечень вопросов к проведению занятий, контроля знаний, перечень тем для докладов и рефератов, список статей зарубежных авторов для реферирования, задания для аналитически-исследовательской работы на основе данных официальной статистики Республики Беларусь и практические задания.

Одобрено кафедрой менеджмента УО «ВГТУ».
Протокол № 3 от 21.10.2015

Рецензент: к.т.н., доц. Скворцов В.А.
Редактор: к.т.н., доц. Суворов А.П.

Рекомендовано к опубликованию редакционно-издательским советом
УО «ВГТУ». Протокол № 9 от 30 ноября 2015 г.

Ответственный за выпуск : Данилевич Т.А.

Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»

Подписано к печати 12.09.16. Формат 60x90 1/16. Уч.-изд. лист. 3,1.
Печать ризографическая. Тираж 40 экз. Заказ № 264.

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, г. Витебск, Московский пр., 72.

Витебский государственный технологический университет

СОДЕРЖАНИЕ

Практическое занятие 1
Предмет и методы управления трудовыми ресурсами 4
Практическое занятие 2
Трудовые ресурсы как объект изучения и управления 4
Практическое занятие 3
Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость населения 10
Практическое занятие 4
Качество трудовых ресурсов 14
Практическое занятие 5
Гибкость рынка труда 15
Практическое занятие 6
Мобильность на рынке труда 18
Практическое занятие 7
Заработная плата. Доходы и уровень жизни 19
Практическое занятие 8
Безработица 20
Практическое занятие 9
Внутренние рынки труда и управление персоналом 22
Практическое занятие 10
Анализ в трудовой сфере 26
Практическое занятие 11
Профсоюзы и социальное партнерство 33
Практическое занятие 12
Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда 35
Темы рефератов и докладов 40
Перечень вопросов для контроля знаний 43
Перечень рекомендуемой литературы 45

Витебский государственный технологический университет

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1
Предмет и методы управления трудовыми ресурсами

Вопросы для обсуждения

1. Предмет дисциплины.
2. Экономическая теория, экономика, управление персоналом в изучении трудовых ресурсов.
3. Методы исследования трудовых ресурсов.
4. Источники информации о социально-трудовой сфере.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets. ***Eckhard Voss & Antonio Dornelas.*** Synthesis report. 2011. http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/IP2%20-%20Sinthesys%20Report%20-%20Social%20Partners%20and%20Flexicurity%20in%20Contemporary%20Labour%20Markets.pdf

Задание 1. Установите взаимосвязь специальных и общепрофессиональных дисциплин в курсе «Управление трудовыми ресурсами» и изобразите ее в виде схемы.

Задание 2. Проанализируйте методологические подходы, объясняющие модель функционирования рынка труда и закономерности формирования его основных функциональных составляющих.

Задание 3. 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.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2
Трудовые ресурсы как объект изучения и управления

Вопросы для обсуждения

1. Понятие трудовых ресурсов, составляющие.
2. Демографическое измерение трудовых ресурсов. Баланс трудовых ресурсов.
3. Структура и динамика трудовых ресурсов Республики Беларусь.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

Витебский государственный технологический университет

Atypical forms of employment contracts in times of crisis. ***Carole Lang, Isabelle Schömann and Stefan Clauwaert.*** European Trade Union Institute. Working Paper 2013.03. https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Atypical-forms-of-employment-contracts-in-times-of-crisis

Методические указания для решения задач

Исходную базу для определения количественных характеристик трудовых ресурсов страны, региона, населенного пункта образуют показатели численности, состава и движения населения соответствующей территории. Конкретно имеются в виду следующие показатели:

1) средняя численность населения за год ($\overline{P}$):

$$\overline{P} = \frac{P_н + P_к}{2}, \tag{1}$$

где $P_н$ – численность населения на начало года; $P_к$ – численность населения на конец года;

2) общий коэффициент рождаемости (n) за год (в промилле):

$$n = \frac{N_i}{\overline{P}} \cdot 1000; \tag{2}$$

3) общий коэффициент смертности (m) за год (в промилле):

$$m = \frac{N_j}{\overline{P}} \cdot 1000; \tag{3}$$

4) естественный прирост (убыль) населения за год (E):

$$E = N_i - N_j, \tag{4}$$

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

5) коэффициент естественного прироста населения (K_e) (в промилле):

$$K_e = \frac{E}{\overline{P}} \cdot 1000 = n + m; \tag{5}$$

6) механический (миграционный) прирост (убыль) населения за год (C):

$$C = M_i - M_j, \tag{6}$$

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

7) коэффициент механического прироста населения ($K_м$):

$$K_м = \frac{C}{\overline{P}} \cdot 1000; \tag{7}$$

Витебский государственный технологический университет

8) общий прирост населения за год (ΔP):

$$\Delta P = E + C; \tag{8}$$

9) коэффициент общего прироста населения (K_o) (в промилле):

$$K_o = \frac{\Delta P}{\overline{P}} \cdot 1000; \tag{9}$$

10) перспективная (прогнозируемая) численность населения на конец анализируемого года или на начало следующего года ($P_к$):

$$P_к = P_н + E + C; \tag{10}$$

11) численность трудовых ресурсов (T) определяется следующим образом:

$$T = P_{тр} - P_{инв} + P_{пен} + P_{мол}, \tag{11}$$

где $P_{тр}$ – численность населения в трудоспособном возрасте; $P_{инв}$ –численность неработающего населения того же возраста, считающегося, согласно установленным государством правовым нормам, нетрудоспособным (инвалиды I и II групп и лица льготных пенсионных возрастов); $P_{пен}$ –работающие лица пенсионного возраста; $P_{мол}$ – работающие подростки до 16 лет.

Среднегодовая численность трудовых ресурсов ($\overline{T}$):

$$\overline{T} = \frac{T_н + T_к}{2}. \tag{12}$$

Естественный прирост трудовых ресурсов ($T_е$):

$$T_е = P_в - P_п, \tag{13}$$

где $P_в$ – численность лиц, входящих в трудоспособный возраст, а также численность лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет, вовлекаемых в работу в общественном производстве; $P_п$ – численность лиц, выходящих за пределы трудоспособного возраста, а также численность лиц, умерших или получивших инвалидность в трудоспособном возрасте.

Миграционный прирост трудовых ресурсов, а также относительные показатели динамики численности трудовых ресурсов (коэффициенты общего, естественного и механического прироста) определяются аналогично расчету подобных показателей для всего населения.

Задание 1. Население области на 31.12.2009 составило 300 тыс. чел. Определить общий прирост населения области в 2009 г., если за год в области умерло 3025 чел., что соответствует коэффициенту смертности 11%.

Витебский государственный технологический университет

Задание 2. Население области в 2009 г. составило 6,5 млн. чел., из которых 2 млн. чел. проживали в сельской местности, а остальные – в городах. Коэффициент рождаемости в городах составлял 12% , а в сельской местности – 15%. В 2010 г. численность городского населения области увеличилась на 9 %. Коэффициент рождаемости в сельской местности снизился на 2 %, а в городских поселениях – на 8 %. Как изменился коэффициент рождаемости в целом по области в 2010 году по сравнению с 2009 г.?

Задание 3. Население республики в 2014 г. составляло 4 млн. чел., из которых 1,5 млн. чел. проживали в городах, а остальные – в сельской местности. Коэффициент смертности городского населения был равен 9%, а коэффициент смертности сельского населения был на 30 % больше.

По прогнозу в 2015 г. численность городского населения увеличится на 0,3 млн. чел., а численность сельского населения уменьшится на 0,5 млн. чел. При этом предполагается, что коэффициент смертности городского населения сократится по сравнению с 2014 г. на 6 %, а коэффициент смертности сельского населения возрастет на 15 %.

Как изменится коэффициент смертности в целом по республике в 2015 г. по сравнению с 2014 г.?

Задание 4. Численность трудовых ресурсов региона на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 100 тыс. чел. продолжали работать (в течение года); 10 тыс. чел. из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1-й и 2-й групп, а 80 тыс. чел. умерло. Сальдо механического движения трудовых ресурсов в республике за год составило + 25 тыс. чел.

Определить изменения в численности трудовых ресурсов региона за год и численность их на конец года.

Задание 5. По данным переписи населения в области численность его в рабочем возрасте на дату переписи составила 1 млн. чел., из которых 45 % проживали в городе, а остальные – на селе.

Определить численность населения в рабочем возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известно:

1) численность населения, вступающего в рабочий возраст, – 40 тыс. чел. (25 тыс. в городе, остальные – на селе);

2) численность населения, выходящего за рамки рабочего возраста, – 22 тыс. чел. (12 тыс. в городе, остальные – на селе);

3) количество умерших в рабочем возрасте – 5 тыс. чел. (3 тыс. в городе, остальные – на селе);

4) за пределы области выбывает 3 тыс. чел. в рабочем возрасте (2 тыс. из города, остальные – из села).

Витебский государственный технологический университет

Задание 6 . Имеются следующие данные о возрастном составе женского населения республики в 2009 г.:

Таблица 1 – Исходные данные

Интервал возраста, лет	Численность, млн. чел.	Доля в общей численности населения республики
0 – 5	5,78	0,040
5 – 10	5,24	0,036
10 – 14	5,06	0,035
15 – 19	4,64	0,032
20 – 24	5,36	0,037
25 – 29	6,41	0,044
30 – 34	6,17	0,042
35 – 39	5,49	0,038
40 – 44	2,93	0,020
45 – 49	5,74	0,039
50 – 54	4,47	0,030
55 – 59	5,27	0,036
> 60	15,18	0,104

Определить общий коэффициент рождаемости в республике в 2009 г., если известно, что в данном году родилось 2,5 млн. чел.

Задание 7.Определить изменения в численности трудовых ресурсов региона за период по следующим данным:

1) численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости – 40000 чел.;

2) в течение периода предполагаются такие изменения в составе трудоспособного населения региона:

а) в рабочий возраст войдет 250000 чел.;

б) из других регионов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте;

в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров по старости,

г) прогнозируется, что 200000 чел. выбудет за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и смертью;

д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу;

е) в другие регионы уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

Задание 8. Численность и структура населения региона выглядят следующим образом:

Витебский государственный технологический университет

Таблица 2 – Исходные данные

Интервалы возраста	Мужское население			Женское население		
	Общая численность, тыс. чел.	Неработающие инвалиды 1-й и 2-й гр., % к численности	Неработающие пенсионеры-льготники, % к численности	Общая численность, тыс. чел.	Неработающие инвалиды 1-й и 2-й гр., % к численности	Неработающие пенсионеры-льготники, % к численности
0 – 15	124,0	0,5	-	117,0	0,5	-
16 – 39	212,0	1,5	-	211,0	2,0	-
40 – 54	98,0	2,0	3,0	115,0	4,0	2,5
55 – 59	31,0	3,0	4,0	40,0	4,0	3,0
60 – 65	20,0	4,0	4,0	15,0	5,0	3,5
> 65	32,0	5,0	6,0	76,0	5,5	4,0

Определить численность трудовых ресурсов региона, если известно, что фактически заняты в экономике 2 % общей численности населения возраста 0 – 15 лет, 10 % – мужского населения 60 – 65 лет, 5 % – мужского населения старше 65 лет, 8 % – женского населения 55 – 59 лет,6% – женского населения 60 – 65 лет и 1 % – женского населения старше 65 лет.

Задание 9. Определить численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности населения региона трудоспособного возраста, используя данные и результаты решения задания 14, если известно:

1) численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16 – 17 лет составляет в регионе 34000 чел;

2) численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет в регионе 22000 чел;

3) 10 % трудоспособных женщин и 2 % трудоспособных мужчин рабочего возраста, проживающих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами.

Задание 10. Используя аналитическую информацию, размещенную в статистических ежегодниках «Труд и занятость в Республике Беларусь» и «Демографический ежегодник Республики Беларусь» (источник: www.belstat.gov.by) проанализировать динамику численности населения, численности трудовых ресурсов, численности населения в трудоспособном возрасте, численности трудовых ресурсов, показателей механического, естественного и общего прироста трудовых ресурсов Республики Беларусь Сделать выводы.

Задание 11. Определите статус каждого из лиц, поставив знак «+» в соответствующую графу (табл. 3)

Витебский государственный технологический университет

Таблица 3 – Исходные данные

Состояние работников по отношению к занятости	Относится к категории			
	экономически активного населения (рабочая сила)	экономически неактивного населения	населения, не включаемого в состав трудовых ресурсов	безработных
1. Работник, уволенный по собственному желанию				
2. Работник, переведенный на режим неполного рабочего времени				
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				

Витебский государственный технологический университет

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3
Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость населения

Вопросы для обсуждения

1. Социально-трудовые отношения. Формы, субъекты, уровни социально-трудовых отношений.
2. Предметы социально-трудовых отношений и их структура.

3. Рынок труда. Субъекты рынка труда. Особенности рынка труда по сравнению с товарными, финансовыми рынками.
4. Предложение на рынке туда. Особенности предложения труда в экономике Республики Беларусь.
5. Спрос на рынке труда. Особенности спроса на труд в экономике Республики Беларусь.
6. Сегментированность рынков труда. Двойственность рынка труда. Взаимодействие локальных рынков труда.
7. Структура рынка труда.
8. Институциональное строение рынка труда.
9. Белорусская модель рынка труда.
10. Занятость населения: сущность, виды. Полная, продуктивная и эффективная занятость.
11. Экономическая и социальная эффективность занятости.
12. Формы занятости.
13. Изменения в занятости (отраслевой, профессиональной, демографической структуры) как результат функционирования рынка труда.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

Telework in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). Dublin: Author. http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ cgi/viewcontent.cgi?article=1433&context=intl

Задание 1. Дать характеристику социально-трудовых отношений в сфере труда в соответствии с их видами

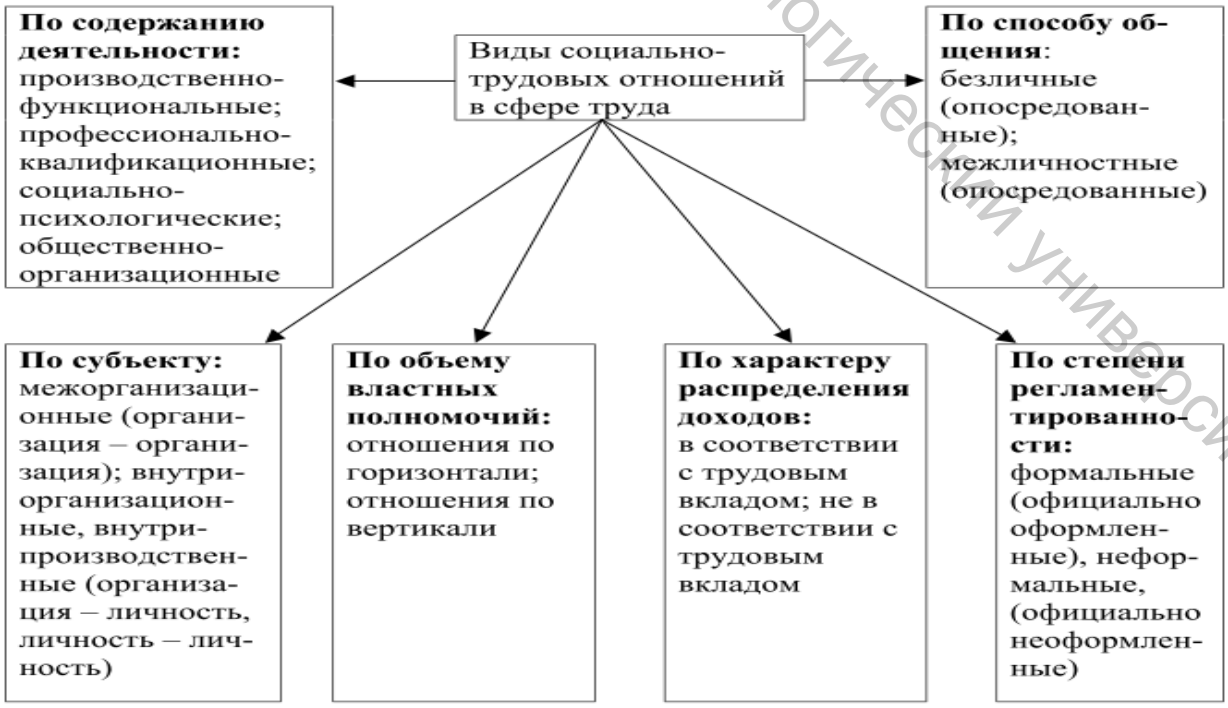

Рисунок 1 – Социально-трудовых отношений в сфере труда

Витебский государственный технологический университет

Задание 2. По следующим данным построить график зависимости величины спроса на труд и объема его предложения от размера почасовой ставки заработной платы и определить равновесную величину заработной платы.

Таблица 4 – Исходные данные

Размер почасовой зарплаты, руб.	Спрос на труд, тыс.чел.-ч.	Предложение труда, тыс. чел.-ч.
3	1800	800
4	1300	1300
6	800	1800
10	400	2200
15	200	2400
19	100	2500

Задание 3. В каком случае в условиях рынка падает цена товара «рабочая сила»? Когда:

а) падает спрос при сохраняющемся предложении;

б) падает предложение при сокращающемся спросе;

в) возрастает спрос при сокращающемся предложении;

г) падает предложение при возрастающем спросе.

Задание 4. Поведение продавца на рынке рабочей силы определяется (найдите правильный ответ):

а) размером оплаты труда в данной отрасли и в других отраслях;

б) уровнем его доходов, не связанных с оплатой труда;

в) предпочтением больше работать по сравнению с желанием иметь больше свободного времени;

г) социальными аспектами труда, не связанными с его оплатой;

д) уровнем цен на потребительском рынке;

е) числом предложений товара аналогичного качества;

ж) объемом реализованной на потребительском рынке продукции.

Если, с вашей точки зрения, влияние на поведение продавца рабочей силы оказывает влияние нескольких факторов, отметьте их.

Задание 5. Отметьте основные признаки рабочей силы:

а) юридическая и экономическая свобода продавцов и покупателей;

б) наличие множества покупателей и продавцов;

в) свобода перемещения товара;

г) отношения обмена;

д) стоимость товара «рабочая сила»;

е) спрос и предложение на товар;

ж) наличие служб занятости (бирж труда);

з) возможность получения пособия по безработице;

и) наличие безработицы.

Витебский государственный технологический университет

Задание 6. Скажите, есть ли среди перечисленных ниже факторов такие, которые не влияют на величину спроса на рабочую силу, или влияют все факторы:

а) спрос на конечные продукты;

б) соотношение трудоемкости и материалоемкости продукции;

в) технология производства;

г) изменения в номинальной заработной плате, вызванные инфляцией.

д) все факторы влияют

Задание 7. На основе статистических данных Национального статистического комитета Республики Беларусь (источник: www. belstat. gov. by), выделить факторы, оказывающие влияние на динамику спроса на труд и предложения труда на национальном рынке труда и провести статистическую оценку (в том числе и методом корреляционного анализа) степени влияния факторов.

Задание 8. На основе статистических данных Евростата (источник: www. ec. europa. eu) провести анализ динамики национальных рынков труда стран Центральной, Восточной Европы и Балтии по следующим направлениям: уровень производства и занятости; производительность труда и рабочее время; экономическая активность населения; безработица; оплата труда.

Сделать выводы и сравнить с национальным рынком труда Республики Беларусь.

Задание 9. На основе статистических данных Национального статистического комитета Республики Беларусь «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник www. belstat. gov. by), проанализировать изменения в занятости (отраслевой, профессиональной, демографической структуры) на национальном рынке труда Республики Беларусь. Сделать выводы.

Задание 10. На основе данных статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник www. belstat.gov.by), проанализировать динамику и структуру неудовлетворенного спроса на труд в национальной экономике Республике Беларусь по показателю потребности в работниках, заявленной организациями в органы по труду. Сделать выводы.

Витебский государственный технологический университет

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4
Качество трудовых ресурсов

Вопросы для обсуждения

1. Качество рабочей силы.
2. Теория человеческого капитала. Модель отдачи от инвестиций в человеческий капитал.
3. Спрос на образование. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг.
4. Общий и специфический человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал.
5. Теория образовательных сигналов на рынке труда.
6. Особенности инвестиций в человеческий капитал в экономике Республики Беларусь.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

Issues in Developing a Common Framework on Informal Employment. Françoise Carré, James Heintz. 2009.
http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Carre_and_ Heintz _Common _Framework.pdf

Задание 1. По данным статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник: www.belstat.gov.by**)** проанализировать динамику образовательного уровня работников в организациях Республики Беларусь в разрезе категорий персонала, гендерных характеристик, видов экономической деятельности. Сделать 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.

Задание 3. По данным статистического ежегодника «Образование в Республике Беларусь» (источник: www.belstat.gov.by**)** проанализировать динамику показателей системы профессионально-технического, среднего специального, высшего образования Республики Беларусь, в том числе по профилю образования. Сделать выводы.

Задание 4. По данным статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник: www.belstat.gov.by**)** проанализировать образовательный, квалификационный состав официально зарегистрированных

Витебский государственный технологический университет

безработных. Сравнить с потребностью в работниках, заявленной организациями в органы по труду. Сделать выводы.

Задание 5. По данным статистического ежегодника «Образование в Республике Беларусь» (источник: www.belstat.gov.by**)** проанализировать динамику и структуру спроса на образование в разрезе ступеней и профилей образования в Республике Беларусь. Сделать выводы.

Витебский государственный технологический университет

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5
Гибкость рынка труда

Вопросы для обсуждения

1. Понятие гибкости рынка труда.
2. Виды гибкости рынка труда.
3. Гибкость рынка труда Республики Беларусь.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

Globalization and deregulation: Does flexicurity protect atypically employed? **Hartmut Seifert, Andranik Tangian**. Paper at the International Labour Process Conference (ILPC) University of London and Royal Holloway, April 10-12, 2006. http://econstor.eu/ bitstream/10419/21588/ 1/p_wsi_diskp_143.pdf

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 может не способствовать повышению эффективности использования нанятой 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, т.е. 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).

Таблица 5 – 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 6.

Таблица 6 – 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

Витебский государственный технологический университет

из имеющихся у них дополнительных профессий дал следующие результаты (см. табл. 7).

Таблица 7 – 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

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

Коэффициент, характеризующий общее поле профессиональной мобильности по отношению к общей численности рабочих ($К_{общ}$):

$$К_{общ} = 1 + \frac{Ч_{чп}}{Ч}, \qquad (14)$$

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

Коэффициент потенциально возможной профессиональной гибкости ($К$):

$$К = 1 + \frac{Ч^1_{чп}}{Ч}, \qquad (15)$$

где $Ч^1_{чп}$ – численность чел.-проф., которые могут найти применение в новом производстве.

Коэффициент реально возможной профессиональной гибкости ($К_{рпг}$):

Витебский государственный технологический университет

$$K_{РПГ} = 1 + \frac{\sum_{i=1}^{n} Ч_{чп}^{1} - Ч^{1} \times d_{1}^{'} - d_{2}^{'}}{Ч}, \qquad (16)$$

где $Ч_{чп}^{1}$ – численность рабочих, владеющих i-й профессией (например, профессией «А»; $Ч^{1}$ – численность рабочих, принятых на работу по i-й профессии; d_1^i *и* d_2^i – 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 долго рабочих готовых сменить профессию, когда обучение не потребуется (своеобразный резерв профессиональной гибкости первой категории), и долю рабочих, для которых обучение потребуется (резерв второй категории).

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6
Мобильность на рынке труда

Вопросы для обсуждения

1. Глобализация и мобильность на рынке труда.
2. Миграция: виды, значение.
3. Протекционизм на рынке труда.
4. Особенности миграции в Республике Беларусь.
5. Межфирменная мобильность и ее особенности в Республике Беларусь.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements

Задание 1. Обсудите следующие высказывания.

1. «Рынок труда достигает наибольшей эффективности, когда рабочая сила максимально мобильна. Поэтому государство должно стремиться к тому, чтобы устранить все ограничения мобильности на рынке труда и не допускать его сегментированности, в итоге от этого выиграют все члены общества ».

2. «Развитые внутренние рынки труда с вертикальной и горизонтальной внутрифирменной мобильностью препятствуют межфирменной мобильности

Витебский государственный технологический университет

работников. Поэтому для устранения ограничений межфирменной мобильности необходимо ограничить внутрифирменную мобильность, и наоборот».

3.«Чем выше мобильность на рынке труда, тем больше взаимозависимость локальных рынков труда и тем быстрее происходит подстройка спроса и предложения, устанавливая одинаковую рыночную заработную плату на различных локальных рынках. Поэтому на рынках труда с высокой мобильностью рабочей силы распределение заработков будет характеризоваться небольшой дифференциацией».

Задание 2. На основе данных статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник: www.belstat.gov.by) проанализировать общую динамику миграции, международную и межобластную миграцию населения по областям и г. Минску, а также международную миграцию по странам. Сделать выводы. Рассчитать показатели механического движения населения в Республике Беларусь.

Задание 3. 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).

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7
Заработная плата. Доходы и уровень жизни

Вопросы для обсуждения

1. Заработная плата, доход.
2. Разнородность работников и разнородность рабочих мест.
3. Неравенство в заработной плате, доходах и уровне жизни. Измерение неравенства.
4. Особенности неравенства в заработной плате, доходах и уровне жизни в экономике Республики Беларусь.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

Non-standard workers: good practices of social dialogue and collective bargaining / **Minawa Ebisui** ; International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department. – Geneva: ILO, 2012.

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

Витебский государственный технологический университет

заработной платы, соотношения среднедушевых денежных доходов населения с бюджетом прожиточного минимума, уровень малообеспеченности населения по составу и областям Республики Беларусь. Сделать выводы.

Задание 2. На основе данных статистического ежегодника «Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь» (источник www.belstat.gov.by) проанализировать распределение домашних хозяйств по уровню среднедушевых располагаемых ресурсов по типам населенных пунктов, по различному составу членов домашних хозяйств, в разрезе областей Республики Беларусь. Сделать выводы.

Задание 3. 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, ЕС–28 по следующим направлениям: номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, индексы потребительских цен, степень социально-экономического расслоения населения, уровень малообеспеченности населения. Сделать выводы.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8
Безработица

Вопросы для обсуждения

1. Безработица: сущность, причины.
2. Виды безработицы, последствия.
3. Проблемы определения и измерения безработицы. Уровень безработицы.
4. Структура и длительность безработицы.
5. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Скрытая безработица.
6. Безработица и вакансии. Модель Бевериджа.
7. Теория поиска работы на рынке труда. Жесткость заработной платы.
8. Тенденции и структура безработицы в рыночных экономиках.
9. Особенности безработицы в Республике Беларусь.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

Measuring informality: a statistical manual on the informal sector and informal employment/ International Labour Office. – Geneva: ILO, 2013.

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

Витебский государственный технологический университет

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 переведенный 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 перепроизводства.

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

Для этого отметьте в нижеприведенной таблице знаком «+» по каждой из ситуаций, имеет ли здесь место безработица и если имеет, то к какому виду она может быть отнесена.

Таблица 8 – Исходные данные

	Ситуации									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Виды безработицы: • фрикционная • структурная • скрытая • циклическая • институциональная										
Лицо не считается безработным										

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

Таблица 9 – Исходные данные

Показатель	Тыс. чел
1 Численность населения области: в том числе экономически активного	1600 980
2 Численность граждан, состоящих на учете в службе занятости как ищущие работу: в том числе, имеющих статус безработного	6,8 6,1
3Численность граждан, не зарегистрированных в службе занятости, а ищущих работу самостоятельно	22

Рассчитать следующие показатели:

Витебский государственный технологический университет

1. Коэффициент безработицы по методике МОТ.
2. Коэффициент безработицы по национальной методике.

Задание 4. 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 официально 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 5. На основе данных статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник: www.belstat.gov.by) проанализировать динамику уровня регистрируемой безработицы в Республике Беларусь. Сравнить полученные оценки уровнем безработицы в странах мира и СНГ. Сделать выводы.

Задание 6. На основе данных статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник: www.belstat.gov.by) составить «портрет» безработного по следующим характеристикам: пол, возраст, образование, продолжительность безработицы, причина потери работы. Сделать выводы.

Задание 7. 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. Сделать выводы.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 9
Внутренние рынки труда и управление персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Внешний и внутренний рынки труда.
2. Причины образования внутренних рынков: внутрифирменные инвестиции в специфический человеческий капитал, трансакционные и постоянные издержки, проблемы отбора, корпоративная культура. Проблемы издержек оппортунистического поведения.
3. Управление персоналом. Структуры управления персоналом. Внутренний и внешний найм. Отбор персонала и асимметрия

Витебский государственный технологический университет

информации. Служебные лестницы. Карьера, горизонтальная и вертикальная мобильность.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

1. Self-employment: more may not be better. **David G. Blanchflower.** Working Paper 10286. http://www.nber.org/papers/w10286
2. The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. **Elena Bardasi and Marco Francesconi.** ISER Working Papers. 2003. http://core.ac.uk/download/pdf/6252749.pdf

Задание 1. Согласно теории внутренних рынков труда персонал организации делится на кадровое ядро и периферию, т. е. сегментируется по следующим критериям:

- профессионально-квалификационный уровень работника;
- индивидуальная производительность труда;
- специализация и/или уникальность профессии работника, учитывающая специфику предприятия;
- личностные характеристики и потенциал служебного роста работника.

По форме таблицы 10 проведите сегментацию работников организации.

Таблица 10 – Сегментация работников организации

Сегменты		Руководители и специалисты	Рабочие
КАДРОВОЕ ЯДРО	Первичный сегмент		
	Вторичный сегмент		
КАДРОВАЯ ПЕРИФЕРИЯ	Первичный сегмент		
	Вторичный сегмент		

Задание 2. ФОРМИРОВАНИЕ «ЯДРА» РАБОЧЕЙ СИЛЫ

На предприятии избрана кадровая политика, в основе которой лежит стратификация (расслоение) 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,

Витебский государственный технологический университет

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 11 – Характеристика рабочих

Табельный номер	Ф.И.О.	Квалификация (*К*)				Стаж работы по профессии (*С*)	Возраст, лет (*В*)	Образование ($О_б$)
		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

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

$$У = (К \times 0,6 + С \times 0,2 + В \times 0,1 + О_б \times 0,1)/10, \quad (17)$$

где *К, С, В,* $О_б$ – балльная оценка соответственно квалификации, стажу, возрасту и образованию; 0,6; 0,2; 0,1, 0,1 – весовые коэффициенты (значимость) соответствующего признака.

Балльная оценка квалификации (*К*) производится по следующей формуле:

$$К = Р + Д \times 1,5 + См \times 1,0 + П \times 0,2 , \quad (18)$$

Витебский государственный технологический университет

где $Р$ – номер разряда рабочего; $Д$ – количество освоенных рабочим профессий; $С_м$ – 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 ($С$), возраста ($В$ и образования ($О_б$) следует воспользоваться данными таблицы 12.

Таблица 12 – 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 От 3 до 10 лет От 10 до 2 Олег От 20 до 30 лет Свыше 30 лет	3,0 7,0 10,0 7,7 5,3
Возраст	До 20 лет От 20 до 30 лет От 30 до 40 лет От 40 до 50 лет От 50 до 60 лет Свыше 60 лет	2,7 7,3 10,0 7,7 6,3 2,0
Образование	Практик (среднее, незаконченное среднее) ПТУ по профилю работы Техникум по профилю работы Вуз по профилю работы Техникум, вуз не по профилю работы	3,7 6,3 8,3 10,0 6,7

Отнесение работника к той или иной группе конкурентоспособности производится на основании числового значения уровня конкурентоспособности и данных таблице 13.

Таблица 13 – 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

Задание 3. 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. В порядке подготовки ответа на высказанные пожелания было решено выполнить необходимые расчеты.

Витебский государственный технологический университет

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

Таблица 14 – 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

Вопросы для обсуждения

1. Кадровая диагностика: сущность, цели.
2. Этапы проведения кадровой диагностики.
3. Использование результатов кадровой диагностики в управлении трудовыми ресурсами.
4. Международная статистика труда. KILM.
5. Применение экономико-математических методов и моделей в анализе и прогнозировании трудовых показателей.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

Витебский государственный технологический университет

Employment protection and collective bargaining : beyond the deregulation agenda / **Sandrine Cazes, Sameer Khatiwada, Miguel Malo** ; International Labour Office, Employment Sector, Economic and Labour Market Analysis Department.- Geneva : ILO, 2012. 1 v.

Задание 1. По ниже приведенному алгоритму провести на основе статистической информации действующей организации кадровую диагностику и выявить основные кадровые проблемы.

Витебский государственный технологический университет

Алгоритм кадровой диагностики

Таблица 15 − Карта организации (отрасль, форма собственности, адрес)

Наименование показателя	Алгоритм расчета	Комментарий	
1	2	3	
Темп роста объема производства в отпускных ценах без НДС, в % к предыдущему году	Форма № 12-п «Годовой отчет о производстве продукции и выполненных работах, услугах промышленного характера»; гр 2. стр 101// гр 4. стр. 101	По международным оценкам, организация считается кризисной, если существует либо спад производства в целом, либо в течение как минимум 6 мес. наблюдается уменьшение выпуска продукции не менее чем на 10% по сравнению с тем же периодом предыдущего года или какого-либо года из трех предыдущих	
Рентабельность реализованной продукции, %	Форма № 2 «Отчет о прибылях и убытках», стр.070/(стр.030)	Сравнить со среднеотраслевым уровнем показателя	
Уровень использования производственных мощностей, %	Форма 1-п (баланс мощностей)	По международным оценкам, отрасль считается кризисной, если загрузка производственных мощностей ниже надлежащего уровня не менее чем на 10%	
Запасы готовой продукции на складах, в % к среднемесячному объему производства	Форма № 12-п «Годовой отчет о производстве продукции и выполненных работах, услугах промышленного характера»; стр.105/ (101 / 12 мес)	Сравнить с предельно-допустимым уровнем, установленным для каждого предприятия	
Коэффициент текущей ликвидности	Форма № 1 «Бухгалтерский баланс» (квартальные и годовая)	Норматив не менее 1,3	Значения коэффициентов на конец отчетного периода на уровне ниже нормативных свидетельствует о неудовлетворительной структуре баланса
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	Форма № 1 «Бухгалтерский баланс» (квартальные и годовая)	Норматив не менее 0,20	
Коэффициент обеспеченности финансовых	Форма № 1 «Бухгалтерский баланс»	Норматив не выше	Свидетельствует об устойчивой неплатежеспособности

Окончание таблицы 15

1	2	3	
обязательств активами		0,85	организации, если коэффициент на конец отчетного периода выше нормативного и структура баланса является неудовлетворительной в течение четырех кварталов отчетного периода
Соблюдение пропорций эффективного развития бизнеса: ТРактив ≤ ТР выручки ≤ ТР прибыли от реализации продукции	Форма № 2 «Отчет о прибылях и убытка» Форма № 1 «Бухгалтерский баланс»	Предприятие считается кризисным, если пропорции бизнеса не соблюдаются	

Таблица 16 – Направления и показатели кадровой диагностики*

Направления	Показатели	Форма отчетности
1	2	3
1 Анализ численности, состава и структуры персонала	1 Темп роста среднесписочной численности ППП, в % к предыдущему году 2 Удельный вес служащих в численности ППП, % 3 Удельный вес пенсионеров в численности ППП,% 4 Коэффициент профессионального роста = Количество обученных работников : : Среднесписочная численность работников 5 Удельный вес лиц с общим средним и общим базовым образованием в численности работников, % 6 Удельный вес лиц с высшим образованием в численности служащих, % 7 Средний тарифный разряд рабочих 8 Соответствие среднего тарифного разряда рабочих среднему тарифному разряду работ 9 Неукомплектованность кадрами = количество вакантных рабочих мест на конец года/ (списочная численность ППП на конец года + количество вакантных рабочих мест),%	Форма №12-т Форма 6-т (кадры) Данные предприятия Данные предприятия Форма 6-т (кадры)
2 Анализ норм выработки и эффективности использования рабочего	1 Коэффициент использования полезного фонда рабочего времени 2 Коэффициент использования календарного фонда рабочего времени 3 Коэффициент использования номинального	№ 1- т (фонд времени) Форма 12-п «Годовой отчет о производстве продукции и

Витебский государственный технологический университет

Продолжение таблицы 16

1	2	3
времени	(табельного) фонда рабочего времени 4 Целодневные потери рабочего времени, чел.-дней 5 Внутрисменные потери рабочего времени, чел.-часов 6 Удельный вес потерь в календарном фонде рабочего времени, % 7 Фонд рабочего времени одного работника (рабочего) в год, часов 8 Удельный вес работников, охваченных режимом неполной вынужденной занятости, % 9 Удельный вес работников, допустивших нарушения трудовой дисциплины, % 10 Коэффициент напряженности норм 11 Процент перевыполнения норм **в**ыработки (времени)	выполненных работах, услугах промышленного характера» Внутренняя отчетность организации: средний % перевыполнения норм времени (выработки)
3 Анализ уровня и динамики среднемесячной заработной платы	1 Темп роста среднемесячной заработной платы 1 работника ППП, в % к предыдущему году 2 Отношение среднемесячной заработной платы 1 работника ППП к среднеотраслевому уровню, % 3 Отношение фактического уровня среднемесячной заработной платы работников предприятия к плановому заданию по уровню среднемесячной заработной платы, % 4 Темп роста реальной заработной платы, в % к предыдущему году 5 Отношение среднемесячной заработной платы 1 работника ППП к бюджету прожиточного минимума, % 6 Удельный вес работников, получающих заработную плату на уровне и ниже бюджета прожиточного минимума, % 7 Удельный вес тарифного заработка в фонде заработной платы работников списочного и несписочного состава, % 8 Среднемесячная заработная плата 1 работника по категориям персонала, тыс. руб. ППП в том числе: рабочие служащие из них: - руководители - специалисты - персонал неосновной деятельности	Форма 12-т Данные Концерна Данные Концерна Форма 12-т
4 Анализ производительности труда	1 Темп роста производительности труда = индекс роста объемов производства в сопоставимых ценах / индекс роста среднесписочной численности ППП) ×100, в % к предыдущему году 2 Превышение темпов роста ПТ над темпами роста	Форма 12-п «Годовой отчет о производстве продукции и выполненных

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 16

1	2	3
	реальной заработной платы, +/- проц.п. 3 Превышение фактического темпа роста производительности труда над плановым заданием по темпу роста производительности труда, +/- проц. п. 4 Среднегодовая выработка 1 работника ППП, исчисленная по объемам производства в фактических отпускных ценах млн. руб.	работах, услугах промышленного характера» Данные концерна Форма №12-т
5 Анализ движения кадров	1 Коэффициент оборота по приему 2 Коэффициент оборота по выбытию 3 Коэффициент текучести кадров 4 Коэффициент постоянства кадрового состава = 1-коэффициент оборота по выбытию 5 Основные причины увольнения работников, в % от количества уволенных	Форма №12-т Данные отдела кадров предприятия
6 Оценка эффективности управленческого труда	1 Коэффициент экономической эффективности управления (отношение прибыли от реализации продукции, работ, услуг к управленческим расходам) 2 Прибыль на одного служащего, млн. руб. 3 Удельный вес управленческих расходов в себестоимости реализованной продукции, работ, услуг, % 4 Отношение численности служащих к численности рабочих	Форма №2 «Отчет о прибылях и убытках». Форма № 6-т (кадры) «Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров»
7 Определение размеров экономически обоснованной численности персонала*	1 Избыточная занятость, связанная с потерями рабочего времени, в % к среднесписочной численности ППП 2 Избыточная занятость, связанная с производством продукции, на которую нет спроса, в % к среднесписочной численности ППП 3 Совокупный уровень избыточной занятости, в % к среднесписочной численности ППП	Форма №12-т Форма 12-п ««Годовой отчет о производстве продукции и выполненных работах, услугах промышленного характера»
8 Анализ затрат на персонал и эффективности их использования	1 Темп роста общей суммы затрат на персонал, % 2 Затраты на одного работника, тыс. руб. 3 Затраты на один отработанный час, тыс. руб. / чел.-час. 4 Объём продукции на рубль затрат на персонал, руб./ руб. 5 Удельный вес затрат на персонал в стоимости произведенной продукции, % 6 Рентабельность затрат на персонал, % 7 Отношение выручки от реализации продукции к сумме выплат стимулирующего характера, рост индекса в % к предыдущему году	Форма №12-т Форма № 12-п «Годовой отчет о производстве продукции и выполненных работах, услугах промышленного характера» Ф№2 «Отчет о прибылях и убытках» Форма 12-т

* Расчеты ведутся согласно методике, представленной в таблице 17.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 17 – Расчет параметров избыточной занятости на предприятии

Показатель	Алгоритм расчета
1 Потери рабочего времени, чел.- дней	стр.107 из формы №1-т (фонд времени)
2 Эффективный фонд рабочего времени, чел.-дней	стр.01 – стр.03 – стр.04 из ф.№ 1-т (фонд времени)
3 Средняя численность ППП, по которым приводятся данные об использовании рабочего времени, чел.	стр.24 из формы №1-т (фонд времени)
4 Избыточная занятость, связанная с потерями рабочего времени, % чел.	стр.1 / стр.2 стр.1/стр.2 × стр.3
5 Объем нереализованной продукции, тыс. руб.	стр.105 из формы № 12-п «Годовой отчет о производстве продукции и выполненных работах, услугах промышленного характера»
6 Превышение объема нереализованной продукции над нормативным запасом готовой продукции на складах, тыс. руб.	Строка 5 – %* от среднемесячного объема выпуска продукции в фактических ценах
7 Среднемесячная производительность труда 1 среднесписочного работника ППП	Стр. 101 из формы № 1-п «Годовой отчет о производстве продукции и выполненных работах, услугах промышленного характера» / стр.01 формы № 12-т
8 Избыточная занятость, связанная с производством продукции, на которую нет спроса, чел. в % от среднесписочной численности ППП	стр.6 / стр.7
9 Коэффициент пересчета средней численности в среднесписочную численности ППП	стр. 101 из формы № 12-т / стр.3 данной табл.
10 Совокупный уровень избыточной занятости, % к среднесписочной численности ППП чел.	стр.4*стр.9 + стр.8

* Нормативное значение запаса готовой продукции на складе от среднемесячного объема выпуска в отрасли

Таблица 18 – Оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях отрасли

Показатель	Оценка значения показателя		
	1 балл	2 балла	3 балла
1	2	3	4
1 Темп роста среднесписочной численности ППП, в % к предыдущему году	Больше 100 %	В интервале 95 – 100 %	Меньше 95 %
2 Удельный вес пенсионеров в численности ППП, %	До 2 %	В интервале 2-5 %	Свыше 5 %
3 Коэффициент профессионального роста	0,3 и более	0,1 – 0,3	< 0,1
4 Коэффициент текучести кадров	До 0,05	В интервале 0,05-0,10	Свыше 0,10

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 18

1	2	3	4
5 Совокупный уровень избыточной занятости, в % к среднесписочной численности ППП	До 5%	В интервале 5-20%	Свыше 20%
6 Удельный вес потерь в календарном фонде рабочего времени, %	До 5%	В интервале 5-10%	Более 10%
7 Отношение среднемесячной заработной платы 1 работника ППП к бюджету прожиточного минимума, %	Выше или равно среднереспубликанскому уровню	Ниже среднереспубликанского уровня в пределах 10 %	Ниже среднереспубликанского уровня более чем на 10 %
8 Удельный вес работников, получающих заработную плату на уровне и ниже бюджета прожиточного минимума, %	Соответствует или ниже среднереспубликанского уровня	Выше среднереспубликанского уровня в пределах до 20 %	Выше среднереспубликанского уровня более чем на 20 %
9 Удельный вес работников, допустивших нарушения трудовой дисциплины в общей численности ППП, %	До 5%	В интервале 5 – 10%	Свыше 10%
10 Темп роста реальной заработной платы, в % к предыдущему году	Соответствует или выше среднеотраслевого уровня	В интервале от 100 % до среднеотраслевого уровня	Ниже 100 %
11 Темп роста производительности труда, в % к пред. г.	Выше 100 %	Снижение до 5 %	Снижение более чем на 5 %
12 Превышение темпов роста ПТ над темпами роста реальной заработной платы, +/- проц. п.	≥ 0	от 0 до – 5 %	≤ – 5%
13 Отношение выручки от реализации продукции к сумме выплат стимулирующего характера, рост индекса в % к предыдущему году	Выше 100 %	Снижение в интервале до 5 %	Снижение более, чем на 5 %
14 Прибыль на 1 служащего, млн. руб.	Соответствует или превышает среднеотраслевой уровень	Отклонение от среднеотраслевого уровня в пределах -10 %	Отклонение от среднеотраслевого уровня свыше – 10 %
Итого	***до 14 баллов включительно – высокоэффективное использование трудовых ресурсов***	***15-28 баллов – средний уровень эффективности использования трудовых ресурсов***	***29-42 баллов – неэффективное использование трудовых ресурсов***

Витебский государственный технологический университет

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 11
Профсоюзы и социальное партнерство

Вопросы для обсуждения

1. Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов: экономические и политические.
2. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров.
3. Корпоративная социальная ответственность.
4. Особенности реализации корпоративной социальной ответственности в Республике Беларусь.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

1. **Lehmann, H., Zaiceva, A.** Re-defining informal employment and measuring its determinants: Evidence from Russia [Electronic resource] : Working paper WP3/2013/08 / H. Lehmann, A. Zaiceva ; National Research University «Higher School of Economics». – Electronic text data (1 MB). – Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2013. – 38 p. – (Series WP3 «Labour Markets in Transition»).

2. «Precarious» Non-Standard Employment – A Review of the Literature. **Deborah Tucker.** 2002.
http://www.dol.govt.nz/PDFs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf .

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;

Витебский государственный технологический университет

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 политические заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире.

Витебский государственный технологический университет

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 тем корпоративной социальной ответственности»
- (Андерс Далвиг, Президент IKEA).

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 12

Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда

Вопросы для обсуждения

1. Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования.
2. Законодательство и институциональные особенности регулирования трудовых отношений.
3. Пассивная и активная политика на рынке труда. Программы страхования по безработице. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.
4. Государственные службы занятости.
5. Международные трудовые нормы и стандарты. Конвенции и рекомендации МОТ.

Статьи для реферирования (см. на сайте кафедры менеджмента УО «ВГТУ»):

1. **Lonnie Golden, Tesfayi Gebreselassie**. Overemployment mismatches: the preference for fewer work hours. Monthly Labor Review. April 2007. p. 18-37

2. Attitudes to flexible working and family life. **Diane M. Houston, Julie A. Waumsley.** The Policy Press. 2003. 68 p.

Задание 1. Оценить качество предлагаемых Государственной службой занятости населения Республики Беларусь. В качестве методического подхода

Витебский государственный технологический университет

к оценке использовать соотношение предлагаемого уровня заработной платы по вакансии с социальными индикаторами: минимальной среднемесячной заработной платой по Республике Беларусь, минимальным потребительским бюджетом для семьи из 4-х человек платы по Республике Беларусь, номинальной начисленной среднемесячной заработной платы по региону. В качестве критерия оценки соотношения предлагаемой заработной платы с минимальной среднемесячной заработной платой по Республике Беларусь, минимальным потребительским бюджетом для семьи из 4-х человек по Республике Беларусь использовать оптимальные значения соотношения исходя из рекомендаций МОТ: соотношение минимальной средней заработной платы не должно превышать 67 %, а соотношение минимального потребительского бюджета и средней заработной платы не должно превышать 50 % [5, с.83]. Данные о предлагаемой заработной плате представлены за октябрь 2014 года. Справочно: минимальная заработная плата в Республике Беларусь в октябре 2014 года составила 1 756 730 рублей, минимальный потребительский бюджетом для семьи из 4-х человек по Республике Беларусь составил – 2 068 380 рублей, номинальная начисленная среднемесячная заработная плата по региону – 5 618 815 рублей.

Сделать выводы.

Таблица 19 – Анализ качества предлагаемых вакансий по данным Общереспубликанского банка вакансий за октябрь 2014 года по Витебской области Республики Беларусь

Профессия вакансии	Количество вакансий	Удельный вес вакансии в общем объеме вакансий, %	Средняя заработная плата по вакансии, тыс.руб.	Соотношение минимальной среднемесячной заработной платы по Республике Беларусь со средней заработной платой по вакансии, %	Соотношение минимального потребительского бюджета для семьи из 4-х человек платы по Республике Беларусь со средней заработной платой по вакансии, %	Соотношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы по Витебской области и средней заработной платой по вакансии, %
1	2	3	4	5	6	7
Бухгалтер	40		3057,3			
Водитель автомобиля	107		2956,6			
Врач-специалист	52		3929,7			
Грузчик	32		2782,6			
Животновод	30		2708,1			
Медицинская сестра-специалист	19		2778,8			

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 19

1	2	3	4	5	6	7
Машинист (кочегар) котельной	29		2334,7			
Оператор машинного доения	49		2896,0			
Повар	29		2560,5			
Подсобный рабочий	30		2238,7			
Продавец	44		2816,2			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	22		2107,6			
Слесарь-ремонтник	27		3098,2			
Слесарь-сантехник	27		3098,2			
Токарь	24		3532,0			
Тракторист	54		3008,2			
Тракторист-машинист сельско-хозяйственного производства	23		3258,3			
Уборщик помещений	39		2148,8			
Электрогазосварщик	46		3353,2			
Электромонтер по ремонту и обслуживанию автомобиля	53		3314,1			
Всего вакансий за месяц	776					

Задание 2. Проанализировать эффективность работы органов государственной службы занятости региона Республики Беларусь. Сделать выводы.

Таблица 20 – Основные показатели деятельности органов государственной службы занятости региона Республики Беларусь

Наименование показателя	Ед. измер.	Годы				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6	7
Уровень регистрируемой безработицы	%	1,1	0,9	0,8	0,7	0,7
Численность безработных, состоящих на учете, на конец периода	чел.	6467	5364	4275	3892	3505
Зарегистрировано безработных в целом за период	чел.	34172	33485	30326	28377	25730
Обратилось за содействием в трудоустройстве	чел.	52298	53618	50140	46380	41873
Содействие в трудоустройстве граждан на созданные рабочие места и имеющиеся вакансии, в т.ч. безработных	чел.	33469 21475	35429 22577	34283 21268	32530 20560	29900 18593
Уровень трудоустройства: - безработных; - обратившихся	%	62,84 63,99	67,42 66,08	68,37 70,13	72,33 70,14	72,26 71,41

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 20

1	2	3	4	5	6	7
Содействие безработным в организации предпринимательской, ремесленной деятельности, а также деятельности по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма в виде предоставления субсидий	чел.	578	585	523	494	435
Организация временной занятости граждан путем направления на оплачиваемые общественные работы	чел.	14099	14906	13923	12872	8564
Стимулирование развития трудовой мобильности граждан в пределах республики на основе предоставления денежных средств и возмещения расходов на переезд безработным и членам их семей, переселяющимся (с их согласия) в другую местность (в том числе в сельскую местность) в целях трудоустройства	семей	136	120	107	98	109
Обеспечение временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время	чел.	6866	6543	6405	4665	5167
Организация и финансирование мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности	чел.	36	41	51	49	54
Организация обучения граждан	чел.	3679	3852	3077	2443	2005
Трудоустройство граждан, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении	чел.	886	752	894	715	615

Задание 3. В мировой практике накоплен опыт оценки эффективности реализации мероприятий в рамках активной политики занятости, сформированный на базе стран с переходной экономикой, позволяющий соотнести затраты и период действия эффекта активных программ (таблица 21).

Таблица 21 – 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
1	2	3	4	5
Расходы государственного	Низкие	Средние/ высокие	Высокие	Высокие

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 21

1	2	3	4	5
бюджета				
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.

Опираясь на результаты оценки длительности эффектов мероприятий в рамках активной политики занятости, проведенной Всемирным банком (таблица 21), динамику и расходов на реализацию мероприятий программ занятости в регион Республики Беларусь, оцените их структуру, проведите дифференциацию мероприятий, относящихся к активным и пассивным программам, а также определите продолжительность их эффекта (см. таблицу 24).

Таблица 22 – Сравнительная оценка эффекта мероприятий политики занятости в регионе за период 2012 – 2014 гг.

Наименование мероприятий	Всего расходов на реализацию мероприятий,						Продол житель-ность 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	5055117	?	5152154	?	2856984	?	?

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 22

1	2	3	4	5	6	7	8
граждан							
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	?	?	?	?	?	?	

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И ДОКЛАДОВ

1. Белорусский рынок труда в гендерном и региональном измерении.
2. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда: история и современность.
3. Взаимодействие Республики Беларусь с Международной организацией труда.
4. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
5. Влияние мирового финансово-экономического кризиса на ситуацию на рынке труда.
6. Гендерная асимметрия рынка труда.
7. Государственная политика в сфере труда и занятости молодежи в Республике Беларусь.
8. Государственная политика занятости населения в Республике Беларусь.
9. Демографическая ситуация в Республике Беларусь и ее влияние на формирование рынка труда.

Витебский государственный технологический университет

10. Деятельность Национального совета по трудовым и социальным вопросам.
11. Дискриминация на рынке труда.
12. Достоинства и недостатки сдельной и повременной систем оплаты труда.
13. Занятость молодежи: состояние и механизм регулирования.
14. Западноевропейский опыт социальной защиты незанятого населения.
15. Зарубежный и отечественный опыт реализации программ повышения качества трудовой жизни.
16. Зарубежный и отечественный опыт стимулирования труда.
17. Качество трудовой жизни как критерий оценки социально-трудовых отношений.
18. Классические и современные теории занятости населения.
19. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений: история и современность.
20. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.
21. Международный опыт решения проблем молодежной занятости и безработицы.
22. Методы оценки и анализа ситуации на рынке труда.
23. Общая и регистрируемая безработица: в чем причина разрыва в масштабах?
24. Объединения нанимателей в системе социального партнерства.
25. Оплата труда в структуре рынка рабочей силы.
26. Опыт социологического изучения рынка труда в Беларуси.
27. Организация оплаты труда на основе тарифной системы.
28. Основные направления деятельности государственной службы занятости в Республике Беларусь.
29. Основные направления социальной защиты населения в условиях перехода к рыночной экономике.
30. Особенности женской безработицы.
31. Особенности предложения труда в Беларуси.
32. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.
33. Особенности спроса на труд в Беларуси.
34. Особенности формирования и функционирования рынка труда в Республике Беларусь.
35. Патернализм как тип социально-трудовых отношений.
36. Предпринимательство и молодежь.
37. Проблемы мотивации работников к эффективному труду.
38. Проблемы регулирования рынка труда в период становления инновационной экономики в Беларуси.
39. Проблемы социально-экономической защиты граждан в трудовой сфере.

Витебский государственный технологический университет

40. Проблемы становления социального партнерства в Республике Беларусь.
41. Проблемы трудоустройства молодых специалистов и пути их решения в Республике Беларусь.
42. Проблемы формирования единого рынка труда Союзного государства Беларуси и России, государств-членов ЕврАзЭС.
43. Профсоюзы в системе социального партнерства.
44. Регулирование рынка труда и занятости молодежи в Республике Беларусь.
45. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений.
46. Роль Международной организации труда в развитии социального партнерства.
47. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
48. Рынок труда молодежи: проблемы теории и практики в Республике Беларусь.
49. Рынок труда специалистов в Республике Беларусь: вопросы теории и практики.
50. Система социальной защиты и ее основные элементы.
51. Современные миграционные процессы в Республике Беларусь.
52. Социальная политика государства.
53. Социальное партнерство как институт регулирования занятости.
54. Социально-трудовые отношения в Республике Беларусь и их регулирование.
55. Социально-экономические механизмы регулирования рынка труда.
56. Социальные технологии регулирования рынка труда.
57. Становление и функционирование рынка образовательных услуг.
58. Структура занятости в народном хозяйстве Республики Беларусь и перспективы ее изменения.
59. Труд как основа жизнедеятельности общества.
60. Трудовая адаптация молодежи в условиях переходной экономики.
61. Трудовой потенциал молодежи.
62. Участие Беларуси в международном рынке труда.
63. Формирование отношений социального партнерства в сфере малого и среднего бизнеса в Республике Беларусь.
64. Частные агентства по трудоустройству и подбору персонала: опыт, проблемы.
65. Эволюция взглядов на рынок труда.
66. Эволюция взглядов на труд в истории социально-философской и экономической мысли.
67. Эволюция инфраструктуры государственного регулирования рынка труда в Беларуси.
68. Эластичность спроса на труд. Законы Маршалла–Хикса.

Витебский государственный технологический университет

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

1. Предмет дисциплины.
2. Экономическая теория, экономика, управление персоналом в изучении трудовых ресурсов.
3. Методы исследования трудовых ресурсов.
4. Источники информации о социально-трудовой сфере.
5. Понятие трудовых ресурсов, составляющие .
6. Демографическое измерение трудовых ресурсов. Баланс трудовых ресурсов.
7. Структура и динамика трудовых ресурсов Республики Беларусь.
8. Социально-трудовые отношения. Формы, субъекты, уровни социально-трудовых отношений.
9. Предметы социально-трудовых отношений и их структура.
10. Рынок труда. Субъекты рынка труда. Особенности рынка труда по сравнению с товарными, финансовыми рынками.
11. Предложение на рынке туда. Особенности предложения труда в экономике Республики Беларусь.
12. Спрос на рынке труда. Особенности спроса на труд в экономике Республики Беларусь.
13. Сегментированность рынков труда. Двойственность рынка труда. Взаимодействие локальных рынков труда
14. Структура рынка труда.
15. Институциональное строение рынка труда.
16. Белорусская модель рынка труда.
17. Занятость населения: сущность, виды. Полная, продуктивная и эффективная занятость.
18. Экономическая и социальная эффективность занятости.
19. Формы занятости.
20. Изменения в занятости (отраслевой, профессиональной, демографической структуры) как результат функционирования рынка труда.
21. Качество рабочей силы.
22. Теория человеческого капитала. Модель отдачи от инвестиций в человеческий капитал.
23. Спрос на образование. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг.
24. Общий и специфический человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал.
25. Теория образовательных сигналов на рынке труда.
26. Особенности инвестиций в человеческий капитал в экономике Республики Беларусь.
27. Понятие гибкости рынка труда.
28. Виды гибкости рынка труда.
29. Гибкость рынка труда Республики Беларусь.

Витебский государственный технологический университет

30. Глобализация и мобильность на рынке труда.
31. Миграция: виды, значение.
32. Протекционизм на рынке труда.
33. Особенности миграции в Республике Беларусь.
34. Межфирменная мобильность и ее особенности в Республике Беларусь.
35. Заработная плата, доход.
36. Разнородность работников и разнородность рабочих мест.
37. Неравенство в заработной плате, доходах и уровне жизни. Измерение неравенства.
38. Особенности неравенства в заработной плате, доходах и уровне жизни в экономике Республики Беларусь.
39. Безработица: сущность, причины.
40. Виды безработицы, последствия.
41. Проблемы определения и измерения безработицы. Уровень безработицы.
42. Структура и длительность безработицы.
43. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Скрытая безработица .
44. Безработица и вакансии. Модель Бевериджа.
45. Теория поиска работы на рынке труда. Жесткость заработной платы.
46. Тенденции и структура безработицы в рыночных экономиках.
47. Особенности безработицы в Республике Беларусь.
48. Внешний и внутренний рынки труда.
49. Причины образования внутренних рынков: внутрифирменные инвестиции в специфический человеческий капитал, трансакционные и постоянные издержки, проблемы отбора, корпоративная культура. Проблемы издержек оппортунистического поведения.
50. Управление персоналом. Структуры управления персоналом. Внутренний и внешний найм. Отбор персонала и асимметрия информации. Служебные лестницы. Карьера, горизонтальная и вертикальная мобильность.
51. Кадровая диагностика: сущность, цели.
52. Этапы проведения кадровой диагностики.
53. Использование результатов кадровой диагностики в управлении трудовыми ресурсами.
54. Международная статистика труда. KILM.
55. Применение экономико-математических методов и моделей в анализе и прогнозировании трудовых показателей.
56. Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов: экономические и политические.
57. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров.
58. Корпоративная социальная ответственность.
59. Особенности реализации корпоративной социальной ответственности в Республике Беларусь.

Витебский государственный технологический университет

60. Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования.
61. Законодательство и институциональные особенности регулирования трудовых отношений.
62. Пассивная и активная политика на рынке труда. Программы страхования по безработице. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.
63. Государственные службы занятости.
64. Международные трудовые нормы и стандарты. Конвенции и рекомендации МОТ.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература (имеется в библиотеке)

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Колосовой Р. П., Меликьяна Г. Г. – 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. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник для экономических специальностей вузов / В. В. Адамчук. – Москва : ЮНИТИ ДАНА, 1999.
4. Петрович, М. В. Управление трудовыми ресурсами организации : учебное пособие / М. В. Петрович, В. С. Загорец, И. В. Зогорец. – Минск: Академия управление при Президенте Республики Беларусь, 2011.
5. Рофе, А. И. Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. – Москва : КНОРУС, 2010.
6. Ганич, Я. В., Огий, О. Г. Рынок труда : учебное пособие / Я. В. Ганич, О. Г. Огий. – Петропавловск-Камчатский, КамчатГТУ, 2006.

Дополнительная литература (имеется в библиотеке)

7. Ванкевич, Е. В. Перспективы формирования рынка труда Союзного государства / Е. В. Ванкевич. – Витебск, ВГТУ, 2008.
8. Ванкевич, Е. В., Морова, А. П., Новикова, И. В. Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. – Витебск, ВГТУ, 2008.
9. Ванкевич, Е. В., Коробова, Е. Н., Шарстнев, В. Л., Войтеховская, И. А. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования / Е. В. Ванкевич, Е. Н. Коробова, В. Л. Шарстнев, И. А. Войтеховская. – Витебск, ВГТУ, 2010.
10. Современные проблемы организации производства. труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь / под ред. Е. В. Ванкевич, В. А. Скворцова. – Витебск, ВГТУ, 2010.

Витебский государственный технологический университет

11. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. – Витебск, ВГТУ, 2014.
12. Коробова, Е. Н. Региональные рынки труда в Республики Беларусь : особенности формирования и регулирования / Е. Н. Коробова. – Витебск : УО «ВГТУ». – 132 с.
13. Маковская, Н. В. Формирование спроса на внутренних рынках труда организаций Республики Беларусь / Н. В. Маковская. – Минск : Мисанта, 2012. – 131 с.
14. Маковская, Н. В. Трансформация трудовых процессов в условиях модернизации предприятий / Н. В. Маковская. – Могилев : МГУ им. А. А. Кулешова, 2015. – 144 с.

Перечень нормативно правовых актов Республики Беларусь

15. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999г. №296-З (в ред. Законов Республики Беларусь от 19.07.2005 N 37-З, от 16.05.2006 N 118-З, от 29.06.2006 N 138-З, от 07.05.2007 N 219-З, от 20.07.2007 N 272-З, от 24.12.2007 N 299-З) Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов Республики Беларусь 27 июля 1999 г. N 2/70.
16. 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.
17. Рекомендации по применению гибких форм занятости // Министерство труда и социально 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.
18. 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.

Дополнительная литература (имеется в сети Интернет)

1. New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labor market and skills needs. – European Comission, 2009. – 34 p.
2. Рынки труда и возможности трудоустройства. Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине. – Европейский Фонд образования, 2010.
3. Van Eyck K. Flexibilizing Employment: An Overwiew. Geneva, ILO, 2003.
4. Cazes, S., Nesporova, A. (ed.) Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe. Geneva, ILO, 2007.

Витебский государственный технологический университет

5. Агабекян, Р. Л., Авагян, Г. Л. Современные теории занятости : учебное пособие для вузов / Р. Л. Агабекян, Г. Л. Авагян. – Москва : ЮНИТИ – Дана, 2001. – 190 с.
6. Klau F., Mittelstadt A. Labour market flexibility. 2010. Режим доступа: www.oecd.org/data oecd/55/25/35558438.pdf/Дата доступа 01.03.2011.
7. Никитин, М., Юрко, А. Поисковые теории рынков // Вопросы экономики, 2011. № 1. С. 51 – 64.
8. Писсаридес, К. Может ли жесткость заработных плат объяснить волатильность безработицы? // Вопросы экономики, 2011. –№ 1. С. 65 – 88.
9. Taubman, P. Segmented Labor Markets / P. Taubman, M.L. Wachter // Handbook of Labor Economics, Volume II, Elsevier Science Publishers, BV, 1986. – Ch. 21. – P. 1183 – 1217.
10. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда : адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – Москва : ГУ ВШЭ, 2001.
11. Nickell, S., Layard, R. Labor Market Institutions and economic performance // Handbook of Labor Economics. Ed. by O. Ashenfelier and D. Card. Volume 3.Ch. 46.
12. Смирных, Л. И. Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями: прейпринт 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.
13. Кривой, Я. В. Преимущества и недостатки использования гибких форм занятости / Я. В.Кривой // Промышленно-торговое право. – 2011. – №9. – С. 19 – 22.
14. Смирных, Л. И. Заемный труд в России : Быть или не быть. Препринт WP15/2012/02. – Национальный исследовательский институт «Высшая школа экономики». – Москва : Издательский Дом ВШЭ, 2012. – 46 с.
15. Ванкевич, Е., Морова, А., Новикова, И. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси. – Витебск : ВГТУ, 2004.
16. Ванкевич Е.В., Войтеховская В.О. Гибкие системы оплаты труда: от теории к практике // Вестник БГЭУ, 2012. № 5. – С. 6 – 12.
17. Нестерова, Д. В. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата. препринт WP 15/2009/10 Серия WP 15. – Москва : ГУ ВГИЭ, 2009. – 52 с.
18. 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.
19. Меньшиков, В. Качество рынка труда (1). (2) // Вестник ВГТУ, 2010. – № 19. – С. 167 – 173, 174 – 181.

Витебский государственный технологический университет

20. Blau, F. D., Kahn, L. M. Institutions and laws in the Labor Market // Handbook of Labor Economics. Ed. by O. Ashenfelier and D. Card. Volume 3.Ch. 25 – Elsevier Science B.V., 1999, p. 1399 – 1455.
21. Санкова, Л. В. Занятость инновационного типа: пространство поиска национальной модели // Известия Волгоградского государственного технического университета, 2006. – № 5. – С. 51 – 66.
22. Колосова, Р. П., Разумова, Т. О., Луданик, М. В. Формы занятости населения в инновационной экономике : учебное пособие / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик. – Москва : МАКС Пресс, 2008. – 256 с.
23. Колосова, Р. П., Василюк, Т. Н., Луданик, М. В. Дистанционная занятость в России / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданик. – Москва : ТЕИС, 2006. – 111 с.
24. World of work report 2012. Better jobs for a better economy / ILO, International Institute for Labour Studies. – Geneva, ILO, 2012. – 108 p.
25. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2011, 2012, 2013, 2014. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2011 – 2014.
26. Труд и занятость в Республике Беларусь. Стат. сборник. – Минск : Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2011 - 2014.
27. Население Республики Беларусь. Стат. сборник. – Минск : Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2011 – 2014.
28. Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях. Утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 № 104.
29. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебное пособие / Б. В. Корнейчук. – Москва : Гардарики, 2007.
30. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. Москва : ГУ ВШЭ, 2001.
31. Employment and labour markets: Key tables from OECD – ISSN 2075 – 2342 – © OECD 2012.
32. Капелюшников, Р. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее / Р. Капелюшников // Вопросы экономики, 2012. – № 3. – С. 120 – 147.
33. 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.
34. Рынок труда : реакция на кризис (по материала зарубежных стран) / под ред. Ф. Э. Бурждалова, Е. Ш. Гонтмахера. – Москва : МЭМО РАН, 2011. – 185 с.
35. Ванкевич, Е. В. Кадровые службы : направления активизации / Е. В. Ванкевич // Белорусская думка. – 2011. – № 1. – С. 52 – 59.
36. Ванкевич, Е. В. Современные проблемы организации производства, труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики

Витебский государственный технологический университет

Беларусь / Е. В. Ванкевич, В. А. Скворцов; под ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск: ВГТУ, 2010. – 284 с.
37. Towards Common Principles of Flexicurity. More and better jobs through flexibility and security. Comission of the European Communities. Brussels, 27.06.2007.
38. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт [Электронный ресурс] / А. Ивлев, Ю. Гарайбех. – Санкт-Петербург : 2012. – Режим доступа: http://chelt.ru/2003/12-03/ivlev_12-03.html.
39. Ванкевич, Е. В., Маковская, Н. 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, Минск, 2013. – 140 с. – С. 67 – 95.
40. Грушник, П. П. Развитие гибких систем оплаты труда в современных условиях / П. П. Грушник // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2013. – № 1, С. 7 – 14.

Витебский государственный технологический университет