

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет экономики
Кафедра экономики, управления персоналом и маркетинга

УТВЕРЖДАЮ
Ректор МГГЭУ



2015 г.

**ПРОГРАММА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки
«Экономика» (38.03.01)

Профиль подготовки
«Экономика труда»

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения: очная

Москва 2015

Программа государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.01 – Экономика, профиль «Экономика труда» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 ноября 2015 г. № 1327. Зарегистрировано в Минюсте РФ 30 ноября 2015 г. Регистрационный № 39906.

Программа составлена:

Пономаревой Г.Т., кандидатом экономических наук, доцентом, заведующей кафедрой экономики, управления персоналом и маркетинга.

Дегтевой Л.В., кандидатом философских наук, доцентом, деканом факультета экономики

Программа обсуждена на заседании кафедры экономики, управления персоналом и маркетинга «03» декабря 2015 года, протокол № 6

Зав.кафедрой:  /Г.Т.Пономарева

Программа согласована Учебно-методическим советом МГТЭУ.

РАССМОТРЕНО И
ОДОБРЕНО
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМ
СОВЕТОМ МГТЭУ
Пр. № 05 «18» 12 2015 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

2.1 Характеристика государственного экзамена

2.2 Критерии оценки знаний, умений и навыков

2.3 Порядок проведения экзамена

2.4 Содержание дисциплин, входящих в государственный
междисциплинарный экзамен по направлению подготовки 38.03.01
«Экономика»

2.5 Вопросы государственного междисциплинарного экзамена по
направлению подготовки 38.03.01 «Экономика»

2.6 Рекомендуемая литература

3. ПРОГРАММА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

3.1 Цели и задачи выпускной квалификационной работы

3.2 Примерная тематика выпускных квалификационных работ

3.3 Порядок выполнения и представления в государственную
экзаменационную комиссию выпускной квалификационной работы

3.4 Порядок защиты выпускной квалификационной работы

3.5 Критерии оценки выпускной квалификационной работы

4. ПОРЯДОК АПЕЛЛЯЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИТОГОВЫХ ИСПЫТАНИЙ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Государственная итоговая аттестация направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям ФГОС ВО.

1.2. Государственная итоговая аттестация включает защиту выпускной квалификационной работы, а также государственный экзамен, устанавливаемый по решению ученого совета вуза. Государственный экзамен проводится в форме государственного междисциплинарного экзамена.

1.3. Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы определяются высшим учебным заведением на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06.2015 г. № 636 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры», а также ФГОС ВО в части требований к результатам освоения ООП бакалавриата. Выпускная квалификационная работа в соответствии с ООП бакалавриата выполняется в виде бакалаврской работы в период прохождения преддипломной практики и подготовки выпускной квалификационной работы и представляет собой самостоятельную и логически завершенную выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач того вида (видов) деятельности, к которым готовится бакалавр (расчетно-экономической; аналитической, научно-исследовательской; организационно-управленческой).

Тематика выпускных квалификационных работ должна быть направлена на решение профессиональных задач:

расчетно-экономическая деятельность:

- подготовка исходных данных для проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;
- проведение расчетов экономических и социально-экономических показателей на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
- разработка экономических разделов планов предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т. д.;

аналитическая, научно-исследовательская деятельность:

- поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных, необходимых для проведения конкретных экономических расчетов;

- обработка массивов экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализ, оценка, интерпретация полученных результатов и обоснование выводов;

- построение стандартных теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, анализ и интерпретация полученных результатов;

- анализ и интерпретация показателей, характеризующих социально-экономические процессы и явления на микро- и макро- уровне как в России, так и за рубежом;

- подготовка информационных обзоров, аналитических отчетов;

- проведение статистических обследований, опросов, анкетирования и первичная обработка их результатов;

- участие в разработке проектных решений в области профессиональной деятельности, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ;

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке вариантов управленческих решений, обосновании их выбора на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений;

- организация выполнения порученного этапа работы;

- оперативное управление малыми коллективами и группами, сформированными для реализации конкретного экономического проекта;

- участие в подготовке и принятии решений по вопросам организации управления и совершенствования деятельности экономических служб и подразделений предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. с учетом правовых, административных и других ограничений.

1.4. Для объективной оценки компетенций выпускника тематика экзаменационных вопросов и заданий должна быть комплексной и соответствовать избранным разделам из различных учебных дисциплин, формирующих конкретные компетенции. Выпускник бакалавриата должен обладать следующими общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями (ОК, ОПК, ПК):

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

ОК-6 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

ОПК-1 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

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

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

ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность

ПК-1 способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

ПК-2 способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

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

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

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

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

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

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

ПК-9 способностью организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

ПК-10 способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии

ПК-11 способностью критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений, разрабатывать и обосновывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

ПК-33 рассчитывать фонд заработной платы и численность работающих с учетом необходимости наиболее рационального использования трудовых ресурсов, обеспечения правильного соотношения работников по категориям персонала и квалификационным категориям персонала, участвовать в определении потребности в рабочей силе, планировании подготовки квалификационных кадров, доводить плановые показатели до подразделений предприятия

ПК-34 оценивать эффективность применения действующих форм и систем заработной платы, материального и морального поощрения, подготавливать предложения по их совершенствованию

ПК-35 способностью формировать полные и четко оформленные заключения и рекомендации после проведенного анализа соответствующей информации и представить полученные сведения для принятия управленческих решений

ПК-36 способен готовить информационно-аналитическое обеспечение разработки стратегических, текущих и оперативных прогнозов, планов, бюджетов, осуществлять их мониторинг, анализировать и контролировать ход их выполнения

ПК-37 составлять штатные расписания в соответствии с лимитом по труду, утвержденной структурой управления, схемами должностных окладов, фондами заработной платы и действующими нормативами

ПК-38 разрабатывать положения о премировании рабочих и служащих условия материального стимулирования, в том числе совмещения профессий и должностей, расширения зон обслуживания и объема выполняемых работ с целью улучшения использования оборудования, трудовых ресурсов и рабочего времени

ПК-39 участвовать в составлении планов социального развития коллектива предприятия, в разработке и осуществлении мероприятий по

укреплению трудовой дисциплины, сокращению текучести кадров, усилению контроля за использованием рабочего времени и соблюдением правил внутреннего трудового распорядка

ПК-40 способен использовать теоретические и методические основы экономики труда, теории и концепции развития социально-трудовых отношений, теории занятости, рынка труда, управления персоналом, управления качеством, документационного обеспечения управления. для решения практических задач

ПК-41 способен решать проблемы качества рабочей силы, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, инвестиций в человеческий капитал; формирование конкурентоспособности работников; мобильности кадров

ПК-42 способен разбираться в социальной политике и решать проблемы социального обеспечения, социального страхования и социальной защиты населения

ПК-43 участвовать в подготовке проекта коллективного договора и контролировать выполнение принятых обязательств

ПК-44 способностью предвидеть социально-экономические последствия безработицы и использовать механизмы функционирования и развития рынка труда.

Компетенции, добавленные вузом

ПК-33 рассчитывать фонд заработной платы и численность работающих с учетом необходимости наиболее рационального использования трудовых ресурсов, обеспечения правильного соотношения работников по категориям персонала и квалификационным категориям персонала, участвовать в определении потребности в рабочей силе, планировании подготовки квалификационных кадров, доводить плановые показатели до подразделений предприятия;

-оценивать эффективность применения действующих форм и систем заработной платы, материального и морального поощрения, подготавливать предложения по их совершенствованию (ПК- 34);

аналитическая, научно-исследовательская деятельность:

- способностью формировать полные и четко оформленные заключения и рекомендации после проведенного анализа соответствующей информации и представить полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-35);

-способностью готовить информационно-аналитическое обеспечение разработки стратегических, текущих и оперативных прогнозов, планов,

бюджетов, осуществлять их мониторинг, анализировать и контролировать ход их выполнения (ПК-36).

организационно-управленческая деятельность

-составлять штатные расписания в соответствии с лимитом по труду, утвержденной структурой управления, схемами должностных окладов, фондами заработной платы и действующими нормативами (ПК-37).

- разрабатывать положения о премировании рабочих и служащих, условия материального стимулирования, в том числе совмещения профессий и должностей, расширения зон обслуживания и объема выполняемых работ с целью улучшения использования оборудования, трудовых ресурсов и рабочего времени (ПК-38);

-участвовать в составлении планов социального развития коллектива предприятия, в раз-работке и осуществлении мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, сокращению текучести кадров, усилению контроля за использованием рабочего времени и соблюдением правил внутреннего трудового распорядка (ПК-39);

-способностью использовать теоретические и методические основы экономики труда, теории и концепции развития социально-трудовых отношений, теории занятости, рынка труда, управления персоналом, управления качеством, документационного обеспечения управления для решения практических задач (ПК-40);

- способностью разрабатывать системы качества, управлять качеством, улучшать качество и обеспечивать соответствующий уровень качества, использовать основные положения государственной системы сертификации ГОСТ Р, решать проблемы качества рабочей силы, под-готовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, инвестиций в человеческий капитал; формирование конкурентоспособности работников; мобильности кадров (ПК-41);

-способностью разбираться в вопросах методологии, теории и практики повышения качества и уровня жизни населения, в социальной политике и решать проблемы социального обеспечения, социального страхования и социальной защиты населения (ПК-42);

-способностью участвовать в подготовке проекта коллективного договора и контролировать выполнение принятых обязательств (ПК-43).

- способностью предвидеть социально-экономические последствия безработицы и использовать механизмы функционирования и развития рынка труда - (ПК-44)

1.5. К государственным аттестационным испытаниям, входящим в состав государственной итоговой аттестации, допускается лицо, завершившее теоретическое и практическое обучение по образовательной программе по направлению бакалавриата 38.03.01 «Экономика»

1.6. Выпускнику, успешно прошедшему все установленные виды государственных аттестационных испытаний, входящих в государственную итоговую аттестацию, присваивается квалификация (степень) «бакалавр» и выдается диплом государственного образца о высшем образовании.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

2.1 Характеристика государственного экзамена

Государственный междисциплинарный экзамен должен наряду с требованиями к содержанию отдельных дисциплин, перечень которых определяется ВУЗом, учитывать также общие требования к результатам освоения образовательной программы, предусмотренные федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки «Экономика».

В соответствии с профилем подготовки в состав государственного междисциплинарного экзамена включены дисциплины:

Экономика труда

Макроэкономика

Микроэкономика

Рынок труда

Управление персоналом

Организация труда

Системы качества на базе международных стандартов

Цель экзамена – выявить уровень теоретической и практической подготовки бакалавров.

2.2 Критерии оценки знаний, умений и навыков

Итоговой формой контроля знаний, умений и навыков является государственный междисциплинарный экзамен. Экзамен проводится по билетам, которые включают два теоретических вопроса. Оценка знаний бакалавров производится по следующим критериям:

□ оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал курса, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами и вопросами, причем не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно

обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами решения практических задач;

□ оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал курса, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения;

□ оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при решении практических задач;

□ оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.

2.3 Порядок проведения экзамена

Государственный междисциплинарный экзамен принимается государственной экзаменационной комиссией. Состав комиссии утверждается не позднее, чем за 1 месяц до даты начала государственной итоговой аттестации. В состав государственной экзаменационной комиссии включаются не менее 4 человек, из которых не менее 2 человек являются ведущими специалистами – представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности, остальные – лицами, относящимися к профессорско-преподавательскому составу кафедры, имеющими ученое звание и (или) ученую степень.

Государственный междисциплинарный экзамен по направлению 38.03.01 «Экономика» проводится в устной форме с обязательным составлением письменных тезисов ответов на специально подготовленных для этого бланках и включает вопросы по дисциплинам, входящим в раздел 2.1 настоящей Программы.

Вопросы по дисциплинам формируются в соответствии с утвержденными рабочими программами. Список вопросов по каждой дисциплине, входящей в государственный междисциплинарный экзамен утверждается на заседании кафедры экономики, управления персоналом и маркетинга. В каждом билете содержится по два вопроса.

Студентам, сдающим государственный междисциплинарный экзамен, во время ее проведения запрещается иметь при себе и использовать средства связи.

Для ответа на билеты бакалаврам предоставляется возможность подготовки в течение не менее 30 минут. Для ответа на вопросы билета каждому студенту предоставляется время для выступления (не более 10 минут), после чего председатель государственной экзаменационной комиссии предлагает ее членам задать студенту дополнительные вопросы в рамках тематики вопросов в билете. Если студент затрудняется при ответе на дополнительные вопросы, члены комиссии могут задать вопросы в рамках тематики программы государственного междисциплинарного экзамена.

Ответы студента оцениваются каждым членом комиссии, а итоговая оценка по пятибалльной системе выставляется в результате закрытого обсуждения. При отсутствии большинства в решении вопроса об оценке, решающий голос принадлежит председателю государственной экзаменационной комиссии по приему государственного междисциплинарного экзамена. Результаты государственного междисциплинарного экзамена объявляются в день его проведения после оформления протокола заседания государственной экзаменационной комиссии.

2.4 Содержание дисциплин, входящих в государственный междисциплинарный экзамен по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика»

Экономика труда

Предмет дисциплины. Содержание основных понятий. Связь курса с другими дисциплинами. Труд как основа жизнедеятельности общества. Общественная организация труда. Трудовой потенциал общества, пути его наиболее рационального использования, структура. Количественная и качественная характеристика трудового потенциала. Фонд ресурсов труда. Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов. Экономически активное и неактивное население. Формирование и использование трудового потенциала. Баланс трудового потенциала региона, города, округа. Планирование использования труда на предприятии и его подразделениях. Сбалансированность рабочих мест и численности персонала. Динамика человеческих ресурсов для трудовой деятельности. Показатели, определяющие интенсивность и результат естественного и механического движения населения: коэффициент рождаемости, смертности, интенсивности миграции. Демографическая ситуация в России по данным

Федеральной службы занятости и ее значение для пополнения трудовых ресурсов. Содержание понятий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал». Методы и задачи управления человеческими ресурсами на уровне фирмы. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал. Виды затрат. Качество рабочей силы. Понятие о производительности и эффективности труда. Сущность процесса повышения производительности труда в материальном производстве. Индивидуальная и общественная производительность труда. Трудоемкость. Методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда. Показатели производительности труда. Разновидности показателей производительности труда и их экономическая характеристика. Понятие о факторах и условиях роста производительности труда. Сущность и функции заработной платы. Воспроизводственная, стимулирующая и регулирующая функции оплаты труда. Тарифная и бестарифная оплата труда. Структура заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, определяющие уровень заработной платы. Прожиточный уровень и минимальная заработная плата. Заработная плата и стоимость рабочей силы. Связь размеров заработной платы с результатами производственной (хозяйственной) деятельности предприятий. Система регулирования заработной платы в народно-хозяйственном комплексе. Ее элементы и особенности в условиях рыночной экономики. Государственное и договорное регулирование заработной платы. Их объекты. Принципы государственного установления минимума заработной платы. Тарифная система оплаты труда работников и ее слагаемые: тарифные ставки и сетки рабочих; должностные оклады служащих; поощрительные и компенсационные надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам. Формы оплаты труда работников и их назначение. Повременная и сдельная оплата труда. Бестарифная система, распределение коллективного заработка между работниками с установлением КТУ, оплата труда в зависимости от комплексной оценки результатов индивидуального труда. Денежные доходы населения и источники их формирования. Дифференциация доходов населения. Политика доходов – главное звено в социальной политике современного государства. Статистические показатели, отражающие неравенство населения по доходам. Кривая Лоренца. Коэффициент Джини. Политика доходов в условиях инфляции и безработицы. Система социальной защиты и ее развитие. Прогноз доходов населения. Основные понятия. Цели деятельности человека. Потребности, интересы, ценности. Показатели качества жизни. Индекс качества жизни. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Индекс ожидаемой продолжительности жизни.

Показатели, характеризующие состояние здоровья населения и здравоохранения России. Индекс уровня образования. Окружающая среда. Индекс среднедушевого ВВП. Оценка ИРЧП. Совершенствование оценки. Понятие рынка труда: гибкость рынка, движение кадров, виды занятости. Их влияние на доходы населения, сокращение безработицы, сохранение кадров. Экономическая активность населения, развитие частного предпринимательства и его роль в создании рабочих мест. Изменение численности работников в производственной и непроизводственной сферах. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Роль профсоюзов на рынке труда. Понятие занятости. Полная, рациональная и эффективная занятость. Виды занятости в общественном производстве в соответствии с их экономической характеристикой. Формы занятости, их классификация. Показатели, характеризующие занятость населения. Уровень занятости и его определение. Занятость в условиях рыночной экономики. Рынок рабочей силы (труда). Экономические и правовые условия его формирования. Социально-экономические последствия рынка рабочей силы (труда). Причины появления временно незанятых работников. Экономические и юридические признаки безработного. Виды безработицы, их характеристика. Государственная политика в области занятости, ее важнейшие направления. Обеспечение условий для повышения конкурентоспособности на рынке рабочей силы (труда). Социальная поддержка временно неработающих, ее формы. Структура, функции и права государственной службы занятости. Государственный фонд занятости, его источники, порядок формирования и назначение. Увеличение объема трудовых перемещений в связи с переходом к рыночным отношениям. Виды трудовых перемещений и формы их регулирования. Сущность социального партнерства. Социальное партнерство на Западе: плюрализм, трипартизм, бипартизм. Сложность достижения социального партнерства в России в современных условиях: слабость социальных партнеров, формирование законодательной базы, становление трипартизма. Социальное партнерство через участие работников в управлении предприятием. Социальное партнерство и социальное согласие. Оценка трипартизма со стороны работников и работодателей. Социальная необходимость гуманизации трудовых отношений. Создание эффективной социально-ориентированной рыночной экономики – основная цель и содержание экономической политики Правительства России. Роль международных стандартов в социальной сфере. Цель, задачи и структура МОТ. Методы работы. Основные сферы деятельности: защита прав человека; занятость и

безработица; условия, безопасность и гигиена труда; заработная плата; социальное обеспечение

Макроэкономика

Национальная экономика и национальное воспроизводство. Система показателей национальной экономики. Национальное богатство: содержание и структура. Особенности национальной экономики современной России. Теория равновесия. Частичное и общее равновесие экономической системы. Совокупный спрос и факторы, влияющие на него. Совокупное предложение и определяющие его факторы. Равновесие совокупного спроса и совокупного предложения и случаи его нарушения. Циклическое развитие экономических систем. Экономический цикл и его фазы. Виды циклов. Особенности современных экономических циклов. Цикличность и безработица. Виды безработицы. Нестабильность денежного обращения. Антициклическое регулирование в развитых странах и его особенности в России. Инфляция: условия, причины возникновения и факторы. Сущность и формы проявления инфляции. Инфляция спроса и инфляция издержек. Социально-экономические, правовые и другие последствия инфляции. Антиинфляционная политика государства. Особенности инфляционных процессов в современной России. Необходимость, границы и эффективность государственного вмешательства в рыночную экономику. Основные направления и методы государственного регулирования экономики. Смешанная система управления экономикой. Особенности преобразования системы управления в России. Финансовые отношения и финансовая система. Принципы ее построения. Рынок капиталов и его структура. Виды и структура рынка ценных бумаг. Фондовая биржа и ее роль. Экономические основы налогообложения. Сущность и виды налогов. Налоговая система государства. Государственный бюджет. Проблемы бюджетного дефицита и государственного долга. Фискальная политика государства. Цели, объекты, инструменты и макроэкономические последствия монетарной политики государства. Деньги и типы денежных систем. Денежный рынок. Равновесие на денежном и товарном рынках. Модель Y^S -LM. Кредитная система: сущность, структура, функции. Кредит и его формы. Банки и банковская система. Виды банков и их функции. Финансовые институты и их роль (страховые, инвестиционные компании, пенсионные фонды и прочие). Возможность и необходимость социальной ориентации экономики. Сущность, принципы и инструменты социальной политики в рыночной экономике. Доходы в рыночной экономике: структура и механизм

формирования. Типы социальной политики в рыночной экономике. Социальная политика в современной России. Особенности экономического роста. Типы и факторы экономического роста. Модели экономического роста. Структура макроэкономики: ее статика и динамика. Инвестиции как ключевое условие преобразований структуры национального хозяйства и формирования предпосылок экономического роста. Концепция экономического роста в России. Сущность, основные черты и этапы развития мирового хозяйства. Особенности развития мирового хозяйства в современных условиях. Мировой рынок и его структура. Международный валютный рынок. Международное движение капиталов, его особенности на современном этапе. Международные финансовые организации. Иностранные инвестиции и их регулирование. Международное разделение труда и миграция рабочей силы. Международные научно-технические связи и их формы. Международные экономические организации и наднациональные объединения. Интеграция и ее формы. Экономические аспекты глобальных проблем современности.

Микроэкономика

Предмет экономической теории. Микроэкономика и макроэкономика. Ресурсы и факторы производства. Рынок, его виды и структура. Допущения моделирования рынка. Спрос. Величина спроса. Закон спроса. Факторы, формирующие спрос. Изменение спроса во времени. Индивидуальный и рыночный спрос. Предложение. Величина предложения. Эластичность предложения. Эластичное и неэластичное предложение. Эластичность спроса по цене. Точечная и дуговая эластичность. Эластичный и неэластичный спрос. Эластичность и выручка. Эластичность спроса по доходу. Перекрестная эластичность спроса по цене. Эластичность предложения. Рыночное равновесие. Выигрыши продавцов и покупателей. Влияние изменений спроса и предложения на равновесную цену и равновесное количество. Государственное регулирование рынка и его последствия. Производительность. Производительность факторов производства. Зависимость производительности от количества и качества производственных ресурсов. Закон убывающей предельной производительности переменного фактора производства. Классификация затрат. Производственная функция и функция затрат. Затраты в краткосрочном периоде. Стоимость производства (производственные затраты). Фиксированные (постоянные) и переменные затраты. Амортизация и метод ее начисления. Общие, средние и предельные затраты. Бухгалтерские и экономические затраты. Необратимые затраты. Кривые затрат в

краткосрочном периоде. Эффект масштаба (положительный, постоянный, отрицательный). Выручка и доход фирмы. Рынок совершенной конкуренции. Пять состояний фирмы совершенного конкурента. Виды несовершенной конкуренции. Монополия. Монополистическая конкуренция. Олигополия. Законы Госсена: закон убывающей предельной полезности и индивидуальный спрос; закон равной предельной полезности на последнюю затраченную денежную единицу. Рациональное поведение потребителя. Максимизация полезности при заданном бюджете потребителя. Порядковый (ординалистский) подход к анализу полезности и спроса. Аксиомы поведения потребителя при порядковом измерении полезности. Кривая безразличия и карта безразличия. Порядковая функция полезности. Свойства кривых безразличия. Норма замены. Предельная норма замены. Бюджетная линия и оптимум потребителя. Факторы и принципы изменения поведения потребителя. Выручка и доход фирмы. Спрос на труд и факторы спроса. Предложение труда и факторы предложения. Заработная плата как часть производственных затрат. Минимальная заработная. Несовершенная конкуренция на рынке труда. Профсоюзы. Коллективные договоры. Монопольная власть на рынке труда. Модель равновесия на монопольном рынке труда. Влияние профсоюзов на рынки труда. Трудовые договора и контракты. Мотивация и стимулирование труда.

Рынок труда

Определения понятия рынок труда. Сегментация рынка труда, по социальным группам, по профессиональным группам, по квалификационным группам. Этапы развития, рынка труда. Элементы рынка труда. Функции рынка труда. Факторы влияющие на динамику рынка труда. Гибкость рынка труда: понятие, формы и виды, факторы. Понятие и виды мобильности на рынке труда. Отраслевое движение рабочей силы. Территориальное перемещение рабочей силы. Модель трудовой миграции из села в город. Влияние международной миграции на рынки труда отправляющей и принимающей стран. Межфирменная мобильность. Двойственность и Сегментированность рынка труда. Эластичность спроса на труд и законы производного спроса. Спрос на различные виды труда. Простая модель предложения труда. Эффект дохода и эффект замещения. Региональный рынок труда, его подсистемы и элементы. Классификация региональных рынков. Факторы, влияющие на формирование и развитие регионального рынка. Особенности формирования рынка в различных регионах России. Рынок труда предприятия его структура и элементы. Понятие внутреннего рынка труда на предприятии (ВРТ). Структура ВРТ и основные

закономерности его функционирования. Методы измерения ВРТ. Методы исследования и сравнения ВРТ. Специфика ВРТ государственных, некоммерческих и имеющих особую социальную значимость предприятий. Внешний рынок труда - как подсистема рынка труда предприятия. Рынок труда высоко и низкооплачиваемых работ. Взаимодействие внутреннего и внешнего рынка труда. Сравнительный анализ внутренних рынков России и наиболее высокоразвитых стран. Виды, формы и показатели занятости. Нетрадиционные формы занятости. Самозанятость. Структура и пропорции занятости: их анализ и тенденции изменения. Факторы, влияющие на структуру и пропорции занятости. Занятость социально уязвимых групп населения и пути ее регулирования. Государственная политика занятости: цели, задачи, субъекты и методы реализации Федеральная и региональные службы занятости: структура, функции и направления деятельности. Государственные и негосударственные службы занятости: сравнительный анализ. Разработка федеральных и региональных программ занятости: концепции, структура, показатели. Типовая структура региональной программы занятости (цели, направления, мероприятия Социально-экономическая сущность безработицы. Причины возникновения безработицы. "Естественный уровень безработицы" и массовая безработица. Гибкость рынка труда и застойная безработица. Показатели безработицы и ее анализ. Фрикционная и сезонная безработица. Структурная и технологическая безработица. Циклическая безработица и безработица недостаточного спроса. Безработица ожидания и спекулятивная безработица. Количественная и качественная характеристика безработицы Прогнозирование уровня безработицы и с учетом факторов, на нее влияющих. Статус безработного. Система материальной и социальной помощи безработным в регионе. Поиск работы: гарантии и риски. Мировые рынки труда и их классификация. Проблемы включения России в международный рынок труда. Основные этапы формирования нормативной базы трудовой миграции в России. Важнейшие направления государственной политики в области трудовой миграции. Трудовая миграция между Россией и странами СНГ: проблемы и перспективы. Перспективы российской рабочей силы на международном рынке труда

Управление персоналом

Понятие и цели управления персоналом, категории персонала. Особенности персонала организации (предприятия) как объекта управления. Основные этапы эволюции управления персоналом. Различия управления кадрами и управления человеческими ресурсами. Стадии развития управления

персоналом. Формирование кадровой политики и стратегии. Принципы управления персоналом. Место и роль в управлении трудом. Роль персонала в достижении целей организации (предприятия). Система управления персоналом. Организационная и функциональная структуры системы. Информационное, техническое обеспечение подсистемы. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Характеристика важнейших функций управления персоналом. Классификация методов управления персоналом. Административные методы. Позитивные и негативные методы воздействия. Экономические методы. Позитивные и негативные воздействия экономических методов. Социально-психологические методы. Социологические методы управления. Психологические методы управления. Прогнозирование структуры персонала. Маркетинг персонала. Отбор персонала. Анализ содержания и требования работы. Условия труда. Источники найма работников. Сравнение источников набора. Методы отбора персонала. Деловая оценка кандидата. Показатели деловой оценки. Способы оценки показателей. Заключение трудовых договоров и контрактов. Совершенствование подбора, расстановки, перемещения и высвобождения персонала. Оценка трудовой деятельности. Обучение, повышение квалификации, переподготовка и тренинг персонала. Профориентация и трудовая адаптация персонала, мотивационное воздействие организации труда и его оплаты. Управление карьерой. Формирование кадрового резерва. Разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда, совершенствование организации и обслуживания рабочих мест; внедрение передовых приемов и методов труда. Совершенствование морального и материального стимулирования труда улучшение условий труда, укрепление трудовой дисциплины, развитие трудовой активности работников и т.д. Планирование производительности труда, численности работников, заработной платы. Сбалансированность рабочих мест и работников. Формы занятости персонала на предприятии. Причины трудового перемещения работника. Виды перемещений. Методы эффективного использования персонала: улучшение социально-экономического содержания труда, обеспечение безопасности труда, обеспечение качества жизни. Назначение и содержание профессиограммы. Требования к личным и деловым качествам руководителя. Общие функции руководства. Основные правила деловых взаимоотношений руководителя и подчиненных. Стиль руководства. Выбор тактики поведения руководителя в процессе принятия решений. Оптимизация системы контроля за деятельностью подчиненных. Тематика и организация проведения оперативного обучения руководителей. Сбалансированность

взаимоотношений руководителя и коллектива. Характеристика экономической и социальной эффективности управления персоналом. Анализ существующих периодов к изменению экономической и социальной эффективности управления персоналом. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка затрат на персонал. Методы расчета абсолютной и сравнительной экономической эффективности. Аудит персонала.

Организация труда

Цель научной организации труда. Задачи научной организации труда. Направления НОТ. Социально-экономические, организационные и технические предпосылки возникновения и совершенствования методов изучения трудовых процессов. Основные положения научного управления по Ф. Тейлору, Г. Форду и др. Этапы становления НОТ. Определение понятия «рабочее место». Требования к организации и обслуживанию рабочего места в соответствии с санитарными нормами (СН), строительными нормами и правилами (СН и П) и стандартами безопасности труда (ССБТ). Аттестация и паспортизация рабочего места. Совершенствование разделения и кооперации труда как одно из основных направлений НОТ в обществе и на предприятии. Сущность кооперации труда, объективно обусловленной его разделением, состоит в установлении взаимосвязей между исполнителями частичных трудовых процессов, связанных между собой. Типы и виды разделения труда, границы разделения труда, критерии их оценки, основные формы кооперации труда на предприятии. Социальное и экономическое значение разделения и кооперации труда, влияние НТП на изменение форм данных процессов. Значение и роль коллективной формы организации труда в современных условиях. Анализ влияния факторов, обуславливающих необходимость перехода к коллективному труду и влияющих на его эффективность. Коллективный подряд как прогрессивная форма организации и стимулирования труда. Характеристика санитарно - гигиенических условий труда(СН), в соответствии с санитарными нормами, стандартами безопасности труда(ССБТ). Психофизические условия труда. Классификация работ по допустимой величине физической нагрузки. Показатели, характеризующие психофизиологические условия труда. Их влияние на здоровье человека. Экологические, эстетические и социально - психологические условия труда. Показатели, определяющие условия труда. Сформировавшиеся условия труда как сложная совокупность составляющих элементов, оказывающих как положительное, так и отрицательное влияние на человека. Мероприятия по улучшению санитарно - гигиенической

обстановки, охраны труда, бытового обслуживания трудящихся на производстве. Дисциплина труда - объективная, исторически обусловленная необходимость, свойственная всякому совместному, коллективному труду. Меры поощрения и взыскания, используемые на предприятии для укрепления трудовой дисциплины. Место управленческого труда в производстве продукции. Нормативное обеспечение, разделение и кооперация управленческого труда. Стандартизация документации, обработки технической информации. Системы управления, действующие на предприятии (фирме) в соответствии с международными стандартами ИСО 9000 - ИСО 9003. Обоснование производственной целесообразности мероприятий и расчет их экономической эффективности. Метод соизмерения затрат на внедрение мероприятий НОТ с получаемой годовой экономией в конкретных условиях производства. Снижение затрат как живого, так и общественного труда. Системы натуральных и стоимостных показателей. Практика выбора показателей и методики расчета экономической эффективности мероприятий по НОТ. Понятия общественного коллективного и личного интереса, стимула, поощрения. Классификация материальных и моральных стимулов, их взаимосвязи и взаимообусловленность.

Системы качества на базе международных стандартов

Политическое, социальное, научно-техническое и экономическое значение повышения качества труда и продукции. Современные методы управления: экономические, административные, социально-психологические. Номенклатура и классификация показателей качества продукции по характеризующим свойствам. Порядок, основные этапы и задачи оценки уровня качества продукции при ее разработке, изготовлении и эксплуатации. Методы определения значений показателей качества продукции: измерительный, регистрационный, органолептический, расчетный, экспертный, социологический. Виды показателей качества. Уровень качества. Маркетинг и качество. Цели управления качеством. Развитие системы управления качеством. Система бездефектного изготовления продукции, ее основное содержание. Направления развития и дальнейшего совершенствования системы управления качеством продукции на предприятиях различных отраслей народного хозяйства, опыт применения и перспективы развития. Комплексные системы управления качеством продукции, эффективности производства и качества работ. Система управления промышленным предприятием и объединением. Основные этапы развития системы управления качеством. Комплексное управление качеством

как результат совершенствования системных методов. Расширение функций систем управления качеством. Основные этапы развития комплексных систем управления качеством. Модель системы качества на базе критериев премии по качеству. Проблемы управления качеством в условиях рынка производителя и рынка потребителя. Стратегические модели организации, использующие альтернативные подходы к качеству. Философия TQM. Особенности менеджмента и культуры организации при TQM. Реализация принципов «0-запасов» и «0-дефектов». Необходимость разработки на базе международных стандартов ИСО 9000-9004 систем качества. Стандарты ИСО 9000-9004. Основное содержание серии стандартов по управлению и обеспечению качества. ИСО 8402 «Качество. Словарь». ИСО 9001 «Система качества. Модель для обеспечения качества при проектировании и/или разработке, производстве, монтаже и обслуживании». ИСО 9002 «Системы качества. Модель для обеспечения качества при производстве и монтаже». ИСО 9003 «Система качества. Модель обеспечения качества при окончательном контроле и испытаниях». ИСО 9004 «Общее руководство качеством и элементы системы качества. Руководящие указания». Стандарты последующих поколений. ИСО 2000 и др. Влияние качества продукции на основные показатели хозяйственной деятельности предприятий. Зависимость величины дохода от качества продукции. Методы оценки экономической эффективности повышения качества продукции по основным функциональным показателям. Эффективность снижения ресурсоемкости продукции, повышение показателей экономичности. Особенности оценки экономической эффективности повышения качества товаров народного потребления. Основные направления развития системы экономического стимулирования качества труда и продукции в условиях рынка. Формы и методы экономического стимулирования. Хозрасчетные стимулы повышения качества. Стимулирующая роль ценообразования в повышении качества продукции. Экономические санкции за нарушение и технических условий, требований к аттестации и качеству аттестованной продукции. Совершенствование системы оплаты труда и её направленность на стимулирование повышения качества продукции. Моральное стимулирование повышения качества продукции. Системный подход при экономической оценке качества продукции. Основные показатели экономической эффективности. Методы оценки экономической эффективности повышения качества продукции по основным функциональным показателям. Эффективность снижения эффективности продукции, повышение показателей экономичности. Особенности оценки экономической эффективности повышения качества товаров народного

потребления. Группа качества как форма конкретного активного воздействия всех трудящихся на всемерное повышение качества продукции и выполняемых работ. Обязанности и ответственность руководителей предприятия по организации и эффективному функционированию групп качества. Применение коэффициента трудового участия. Отечественный и зарубежный опыт создания и функционирования кружков и групп качества. Определение сертификации соответствия согласно руководству ИСО/МЭК 2. Роль, значение и необходимость проведения сертификации. Развитие сертификации в России. Закон РФ «О сертификации». Комплекс документов системы сертификации ГОСТ Р. Совместимость российской системы сертификации с национальными и международными системами сертификации. Цели системы сертификации ГОСТ Р. Процедуры сертификации. Организация работ по сертификации в РФ. Обязательная и добровольная сертификация. Информационное обеспечение системы ГОСТ Р. Цели и задачи сертификации на безопасность. Нормативные документы, определяющие сертификацию продукции на безопасность. Определение безопасности в соответствии с Руководством ИСО/МЭК51. Обязательные требования по безопасности продукции для жизни и здоровья человека и охране окружающей среды. Краткая характеристика систем государственных стандартов по технике безопасности и охране природы. Другие формы проверки на безопасность, действующие в стране.

2.5 Вопросы государственного междисциплинарного экзамена по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика»

Вопросы по дисциплине: «Экономика труда»

1. Субъекты и предметы социально-трудовых отношений.
2. Типы социально-трудовых отношений.
3. Социальное партнерство и социальное равновесие.
4. Конфликт как выражение противоречий в социально-трудовых отношениях.
5. Дискриминация как незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений.
6. Уровень жизни населения. Социальные гарантии.
7. Роль международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений.
8. Государственное управление денежными доходами населения.
9. Трудовой договор: понятие, содержание и гарантии.
10. Условия труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях.

11. Права и обязанности работника и работодателя.
12. Социальное партнерство в сфере труда.
13. Социальные резервы роста производительности труда.
14. Социально-экономические последствия инфляции.
15. Социальная политика государства.
16. Движение рабочей силы. Экономическая и социальная подвижность.
17. Международная организация труда (МОТ), её цели, задачи и документы.
18. Экономически активное и экономически неактивное население. Связь этих категорий с трудовыми ресурсами.
19. Демографическая структура и демографические процессы населения. Показатели, характеризующие эти процессы.
20. Воспроизводство населения.
21. Миграция как процесс перераспределения населения и трудовых ресурсов. Виды миграции. Факторы миграции. Направления и масштабы миграционных потоков в России.
22. Условия и предпосылки эффективного использования труда инвалидов.
23. Система социальной защиты в условиях рынка.
24. Труд: понятие, содержание, характер и функции. Общественный характер труда.
25. Труд как объект продажи рынка труда. Стоимость труда. Разделение и кооперация труда.
26. Трудовой потенциал общества и его структура. Количественная и качественная характеристика. Фонд ресурсов труда.
27. Общегосударственное управление трудом.
28. Производительность труда — показатель использования трудового потенциала.
29. Социально-экономические аспекты качества жизни.
30. Структура доходов населения. Прожиточный минимум. Нормативные потребительские бюджеты.
31. Предмет изучения экономики труда. Основные понятия, развитие науки о труде. Взаимосвязь с другими дисциплинами.
32. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.
33. Формы разделения и кооперации труда. Специализация.
34. Естественное движение населения. Коэффициент рождаемости и коэффициент смертности.
35. Миграция населения: внутренняя и внешняя, интенсивность миграции.
36. Сальдо миграции. Общегосударственное управление трудом.
37. Качество жизни. Индекс человеческого развития.

38. Уровень доходов и качество жизни населения. Бюджет прожиточного минимума.
39. Занятость и безработица.
40. Производительность индивидуального и производительность общественного труда.
41. Методы измерения производительности труда.
42. Стоимостный метод исчисления производительности труда.
43. Рынок труда: основные понятия, состояние, тенденции развития.
44. Демографическая ситуация в РФ. Расширенное и суженное производство.
45. Трудоемкость продукции. Нормативная, плановая, фактическая и полная.
46. Виды труда.
47. Показатели качества жизни.
48. Показатели уровня производительности труда и их экономическая характеристика.
49. Экономически активное и неактивное население.
50. Границы и состав трудовых ресурсов.
51. Методы определения объема производства продукции (работ) и трудовых затрат.
52. Уровень жизни населения. Продовольственная и потребительская корзины.
53. Цели деятельности человека. Понятие качества жизни
54. Трудоемкость продукции. Производственная трудоемкость и трудоемкость управления производством.
55. Труд как фактор производства, как объект продажи на рынке труда.
56. Фонд ресурсов труда. Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов.
57. Виды занятости, формы занятости, классификация.
58. Трудовые ресурсы. Естественное движение населения.
59. Чистая продукция, условно чистая продукция, нормативная стоимость обработки.
60. Тарифная система оплаты труда.
61. Повременная форма оплаты труда.
62. Сдельная форма оплаты труда.
63. Прямая сдельная форма оплаты труда.
64. Сдельно-премиальная форма оплаты труда.
65. Косвенно-сдельная форма оплаты труда.
66. Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда.
67. Коллективная форма оплаты труда.
68. Аккордно-сдельная форма оплаты труда.

69. Функции заработной платы.
70. Экономическое содержание заработной платы.
71. Стимулирование труда. Виды поощрения.
72. Человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал.

Вопросы по дисциплине «Микроэкономика»

1. Предмет микроэкономики, ее функции и методы
2. Экономические ресурсы
3. Экономические потребности и блага
4. Производственные возможности и экономическая эффективность
5. Сущность экономической системы и ее элементы
6. Типы и модели экономических систем
7. Экономическое и юридическое содержание собственности
8. Сущность и условия возникновения рынка
9. Рыночная экономика
10. Достоинства и недостатки рыночной экономики
11. Теория спроса и предложения
12. Взаимодействие спроса и предложения Рыночная цена
13. Эластичность спроса и предложения и ее измерение
14. Конкуренция: понятие, виды, условия
15. Рынок совершенной конкуренции
16. Рынок монополистической конкуренции
17. Олигополистический рынок и его особенности
18. Рынок чистой монополии
19. Особенности рынка факторов производства
20. Рынок труда и его характеристика
21. Заработная плата: виды, формы и факторы ее определяющие
22. Рынок капитала и процент
23. Рынок земельных ресурсов и земельная рента
24. Издержки предприятия: понятие и виды, структура и динамика

Вопросы по дисциплине «Макроэкономика»

1. Цели и инструменты макроэкономической политики.
2. Содержание и методы расчета ВВП.
3. Номинальный и реальный ВВП.
4. Совокупный спрос.
5. Совокупное предложение.
6. Производство и распределение национального дохода.
7. Денежная система и денежная масса.
8. Кредитный рынок и кредитная система.

9. Цели и инструменты денежно-кредитной политики..
10. Государственный бюджет.
11. Элементы и цели фискальной политики.
12. Понятие экономического роста.
13. Реальный и финансовый секторы экономики.
14. Модели экономического роста.
15. Экономический цикл.
16. Причины и формы безработицы.
17. Причины, виды и типы инфляции.

Вопросы по дисциплине: «Рынок труда»

1. Понятие рынка. Виды рынка. Функции рынка.
2. Основные элементы рынка труда.
3. Особенности формирования российского рынка труда.
4. Теории занятости: виды, формы.
5. Структура занятости в экономике.
6. Структура внутреннего рынка труда на предприятии.
7. Развитие гибкости трудовых отношений.
8. Понятие и виды мобильности на рынке труда.
9. Прогнозирование численности и состава трудовых ресурсов.
10. Влияние международной миграции на отечественный рынок труда.

Вопросы по дисциплине: «Управление персоналом»

1. Человеческий капитал как основной фактор производства.
2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
3. Основные функции системы управления персоналом.
4. Методы управления персоналом.
5. Стратегическое планирование развития кадрового потенциала на предприятии.
6. Формирование персонала. Структура персонала.
7. Управление использованием персонала.
8. Мотивация труда персонала.
9. Заработная плата как цена труда персонала на предприятии.
10. Социально-психологический климат в организации.
11. Влияние корпоративной культуры на организацию и эффективность труда.
12. Управление деловой карьерой. Этапы развития карьеры.
13. Стабилизация персонала.
14. Служебно-профессиональное продвижение персонала.

15. Система найма и подбора персонала. Трудовой контракт, права и обязанности персонала.

16. Управленческий труд. Организация труда.

Вопросы по дисциплине «Организация труда»

1. Основные направления и социальные задачи организации труда.
2. Научная организация труда по Тейлору.
3. Формы разделения и кооперации труда. Специализация.
4. Функциональное и технологическое разделение труда.
5. Улучшение организации и обслуживания рабочих мест.
6. Требования к типовому рабочему месту.
7. Аттестация рабочих мест.
8. Организация управленческого труда (оценка качества труда руководителя).
9. Социально-психологические условия труда.
10. Психофизиологические условия труда.
11. Эстетические условия труда.
12. Санитарно-гигиенические условия труда.
13. Улучшение условий труда.
14. Рационализация приемов и методов труда.

Вопросы по дисциплине «Системы качества на базе международных стандартов»

1. Методы оценки уровня качества
2. Основные направления деятельности по качеству: обеспечение качества, управление качеством, улучшение качества
3. Количественное управление качеством труда и продукции на базе МС ИСО 9000 – 9004
4. Этапы жизненного цикла в системе качества труда (ИСО 9004)
5. Назначение МС ИСО 9000, выбор модели обеспечения качества.
6. Система качества в соответствии с требованиями МС ИСО 9001
7. Система качества в соответствии с требованиями МС ИСО 9002
8. Система качества в соответствии с требованиями МС ИСО 9003
9. Требования к разработке систем качества на базе МС ИСО 9004
10. Системы управления качеством труда и продукции до разработки стандартов МС ИСО 9000

2.6 Рекомендуемая литература

1. Трудовой кодекс РФ: с изменениями и дополнениями на 25 марта 2011 г. – М.: Эксмо, 2011.

2. Моисеев, Сергей Рустамович. Макроэкономика : учеб.для вузов / Моисеев, Сергей Рустамович. - М. : КноРус, 2012. - 320с. : ил.,табл. + библи. - ISBN 978-5-406-02009-8 : 132.00.
3. Абель, Эндрю. Макроэкономика : учеб.для вузов / Абель, Эндрю, Бернанке, Бен ; пер.с англ.Н.Габенов и А.Смольский, науч.ред.Л.Симкина. - 5-е изд. - СПб. : Питер, 2011. - 762с. : ил. + прилож.,задачи. - (Классика МВА). - ISBN 978-5-459-01020-6 : 240.00
4. Розанова, Надежда Михайловна .Микроэкономика. Руководство для будущих профессионалов : учебник для бакалавров / Розанова, Надежда Михайловна ; Высшая школа экономики НИУ. - М. : Юрайт, 2013. - 985с. : граф. + библи. - (Учебники НИУ ВШЭ. Углубленный курс). - ISBN 978-5-9916-2743-6 : 1140.81
5. Басовский, Леонид Ефимович. Микроэкономика : учебник для экономич.спец.вузов / Басовский, Леонид Ефимович, Е. Н. Басовская. - М. : Инфра-М, 2012. - 224с. : ил. + библи. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-004927-4 : 201.95.
6. Системы качества на базе международных стандартов. / Г.Т.Пономарева. МГГЭУ. 2014 г.
7. Склярская В.А. Экономика труда. – М.: Дашков и Ко, 2014.
8. Дубровин И.А. Экономика труда – М.: Дашков и Ко. 2013.
9. Организация самостоятельной работы студентов по изучению экономических дисциплин. / Г.Т.Пономарева, А.В.Чердакова. МГГЭУ. 2014г.
10. Экономическая теория: учеб.-метод. комплекс учеб. дисциплины экономич. фак-та / Пономарева Галина Тарасовна, Бабанова Елена Михайловна; Моск. гос. гум.экономич. ин-т. – М.: МГГЭИ, 2012.
11. Рынок труда в России: новое в законодательстве: Федеральные законы. – М.: Новости, 2011.
12. Научная организация труда персонала: учеб. / Леженкина Татьяна Ивановна. – М.: Маркет ДС, 2010.
13. Трудовое право: краткий курс: учеб. пособие / Дзгоева-Сулейманова Фатима Олеговна. – М.: Проспект, 2013.
14. Теория и практика развития трудового потенциала работника: учеб.-практ. пособие / Чердакова Алла Валерьевна. – М.: МГГЭИ, 2013.
15. Управление маркетингом. Г.Т.Пономарева. МГГЭУ. 2013 г.
16. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов / Егоршин Александр Петрович. – 3-е изд., переработ. и доп. – М.: Инфра-М, 2011.
17. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. для вузов / Кибанов Ардальон Яковлевич [и др.]. – М.: Инфра-М, 2011.

3. ПРОГРАММА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

3.1 Цели и задачи выпускной квалификационной работы

Цель выпускной квалификационной работы заключается в достижении бакалавром необходимого уровня знаний, умений и навыков, необходимых выпускнику, подготовленному к работе в сфере экономики труда.

Сопутствующими задачами выпускной квалификационной работы являются:

- выявление недостатков знаний, умений и навыков, препятствующих адаптации высококвалифицированного специалиста к профессиональной деятельности в области экономики труда.

- подготовка конкретного плана мероприятий по совершенствованию управленческой деятельности.

- создание основы для последующего роста квалификации бакалавра в выбранной им области приложения знаний, умений и навыков и др.

Для достижения поставленных задач бакалавр должен:

- определить сферу исследования в соответствии с собственными интересами и уровнем подготовки;

- выбрать тему выпускной квалификационной работы;

- обосновать актуальность выбранной темы выпускной квалификационной работы, сформировать цель и задачи исследований, определить предмет и объект исследований;

- изучить и проанализировать теоретические и методологические положения, статистические (фактографические) материалы, справочную литературу и законодательные акты в соответствии с выбранной темой; определить целесообразность их использования в ходе написания выпускной квалификационной работы;

- выявить и сформировать проблемы развития объекта исследований, определить причины их возникновения и факторы, способствующие и препятствующие их разрешению, дать прогноз возможного развития событий и учесть возможные риски;

- обосновать направления решения проблем развития объекта исследования, учитывать факторы внутренней и внешней среды;

- оформить результаты выпускной квалификационной работы в соответствии с действующими стандартами и требованиями.

3.2 Примерная тематика выпускных квалификационных работ

1. Анализ системы стимулирования труда и ее совершенствование
2. Совершенствование системы аттестации рабочих мест по условиям труда

3. Анализ эффективности государственной политики по снижению уровня безработицы в РФ.
4. Анализ взаимосвязи оплаты и производительности труда в производственном процессе
5. Анализ взаимосвязи человеческого капитала и экономического роста
6. Анализ управления рабочим временем и создание благоприятных условий труда
7. Анализ системы государственного регулирования отраслей социальной сферы
8. Анализ влияния дифференциации оплаты труда на производственные показатели
9. Анализ проблем регулирования занятости населения в малом бизнесе
10. Анализ экономической эффективности инвестиционных проектов на производственных предприятиях
11. Анализ роли инфраструктуры рынка в экономическом развитии России
12. Анализ эффективности использования методов грейдинга для оплаты труда работников
13. Исследование состояния рынка труда и создание модели трудоустройства инвалидов.
14. Анализ эффективности кадровой политики организации в условиях рынка
15. Анализ особенностей кадрового контроллинга и планирования в условиях рынка
16. Разработка системы кадрового контроллинга (на примере предприятия)
17. Диагностика состояния рабочих мест и их аттестация
18. Совершенствование материального стимулирования персонала организации
19. Анализ роли социальных льгот в управлении персоналом
20. Совершенствование методов повышения качества и уровня жизни населения
21. Оценка эффективности различных инструментов повышения производительности труда
22. Оценка эффективности миграционной политики как элемента системы национальной безопасности
23. Анализ особенностей управления человеческими ресурсами в условиях макроэкономической нестабильности
24. Разработка системы мер по совершенствованию материального и социального поощрения работников предприятия
25. Анализ эффективности государственного регулирования норм труда в РФ
26. Анализ нормирования труда на предприятиях в современных условиях

27. Оценка эффективности мер по обеспечению экономической и социальной безопасности человека в РФ
28. Повышение эффективности деятельности предприятия в современных условиях
29. Разработка комплекса мер по организации системы обучения персонала на предприятии
30. Разработка комплекса мер по организации и совершенствованию охраны труда на промышленном предприятии
31. Разработка системы участия работников в управлении предприятием
32. Специфика трудоустройства инвалидов на российском рынке труда
33. Совершенствование методики оценки качества труда персонала организации
34. Анализ резервов роста производительности труда
35. Оценка эффективности системы мотивации персонала организации
36. Анализ пенсионного обеспечения в России и за рубежом
37. Совершенствование формирования структуры персонала организации
38. Повышение конкурентоспособности персонала предприятия
39. Проблемы демографического развития России в условиях кризиса
40. Проблемы использования трудовых ресурсов в экономике России
41. Проблемы развития современного предпринимательства в РФ
42. Совершенствование методов экономии фонда рабочего времени в организации
43. Роль службы занятости в предоставлении рабочих мест и повышении квалификации населения
44. Исследование трудовых процессов и их значение в обеспечении эффективности труда работников
45. Разработка бестарифной модели оплаты труда для специалистов организации
46. Разработка мероприятий по повышению эффективности системы управления персоналом предприятия
47. Роль регионального регулирования в совершенствовании социально-трудовых отношений
48. Реструктуризация предприятия как способ повышения его эффективности
49. Анализ особенностей рынка труда в современных условиях
50. Анализ значения рыночных механизмов в регулировании трудовой мобильности
51. Анализ состояния рынка труда инвалидов и его перспективы
52. Анализ социально-экономических проблем формирования рынка рабочей силы

53. Анализ способов совершенствования управления персоналом на предприятии
54. Сравнительный анализ организации стимулирования персонала в отечественных и зарубежных компаниях
55. Анализ взаимовлияния стратегии управления персоналом и организационной культуры
56. Совершенствование системы расчета списочного состава работников организации
57. Анализ преимуществ и недостатков тарифной системы оплаты труда
58. Анализ особенностей трудовой миграции и проблем ее регулирования
59. Анализ роли трудовых конфликтов в функционировании предприятия
60. Разработка программы управления деловой карьерой на предприятии
61. Разработка системы управления персоналом предприятия в период кризиса
62. Разработка системы успешного поиска, отбора и адаптации персонала.
63. Разработка комплекса мер по формированию социального пакета как способа стимулирования и социальной защиты персонала
64. Анализ системы контроля качества продукции и процессов.
65. Анализ особенностей формирования заработной платы в современных условиях
66. Разработка комплекса экономических мероприятий по предотвращению банкротства предприятия
67. Анализ методов повышения производительности труда на предприятии

3.3 Порядок выполнения и представления в государственную

экзаменационную комиссию выпускной квалификационной работы

Для подготовки выпускной квалификационной работы студенту назначается руководитель и, при необходимости, консультанты по отдельным разделам. Консультант назначается профильной кафедрой на основании задания на выполнение учебной работы по консультированию студента по соответствующему разделу работы. Руководитель выпускной квалификационной работы выдает студенту задание на выпускную квалификационную работу. Консультанты по отдельным разделам выпускной квалификационной работы проводят консультации с учетом темы и задания на выпускную квалификационную работу.

Студент подает заявление с просьбой закрепить за ним выбранную тему выпускной квалификационной работы. Тема выпускной квалификационной работы с назначением руководителя утверждаются приказом ректора до начала срока, отведенного на выполнение выпускной квалификационной

работы учебным планом по направлению подготовки. В случае необходимости изменения или уточнения темы или руководителя декан факультета на основании представления кафедры вносит проект с предлагаемыми изменениями, но не позднее, чем за месяц до защиты выпускной квалификационной работы.

Успешное выполнение выпускной квалификационной работы во многом зависит от четкого соблюдения установленных сроков и последовательности выполнения отдельных этапов работы. При этом рекомендуется план выполнения выпускной квалификационной работы, который включает следующие мероприятия:

- 1) выбор темы выпускной квалификационной работы;
- 2) подбор литературы и представление ее списка руководителю ВКР от кафедры;
- 3) определение целей и задач ВКР, объекта и предмета исследования, методологической базы, обоснование актуальности выбранной темы;
- 3) написание и представление руководителю ВКР от кафедры введения и первой главы выпускной квалификационной работы;
- 4) доработка первой главы с учетом замечаний руководителя, написание и представление второй и третьей главы выпускной квалификационной работы;
- 5) завершение всей выпускной квалификационной работы в первом варианте и представление ее руководителю ВКР от кафедры не позднее, чем за один месяц до ориентировочной даты защиты выпускной квалификационной работы;
- 6) оформление выпускной квалификационной работы в окончательном варианте и представление его руководителю ВКР в согласованные с ним сроки;
- 7) получение отзыва научного руководителя на выпускную квалификационную работу.

Выпускающая кафедра организует и проводит предварительную защиту в сроки, установленные кафедрой.

Законченная выпускная квалификационная работа предоставляется студентом на выпускающую кафедру не позднее, чем за 10 дней до установленного срока защиты.

3.4 Порядок защиты выпускной квалификационной работы

Защита выпускных квалификационных работ происходит на открытом заседании ГЭК в следующей последовательности:

-секретарь ГЭК объявляет фамилию, имя, отчество бакалавра-выпускника, зачитывает тему выпускной квалификационной работы;

- секретарь ГЭК зачитывает отзыв научного руководителя на выпускную квалификационную работу;
- студент докладывает о результатах выпускной квалификационной работы;
- члены ГЭК поочерёдно задают студенту вопросы по теме выпускной квалификационной работы;
- студент отвечает на заданные вопросы.

После окончания защиты выпускных квалификационных работ, назначенных на текущий день, проводится закрытое заседание ГЭК. На основе открытого голосования посредством большинства голосов определяется оценка по каждой работе. При равенстве голосов членов ГЭК голос председателя является решающим.

Оценка выставляется с учетом теоретической и практической подготовки выпускника, качества выполнения, оформления и защиты работы. ГЭК отмечает новизну и актуальность темы работы, степень ее проработки, использования современных компьютерных средств представления информации, практическую значимость результатов работы.

Заседание ГЭК по каждой защите работы оформляется протоколом. В протокол вносятся задаваемые вопросы, ответы, особое мнение и решение комиссии о выдаче выпускнику диплома. Протокол подписывается Председателем и членами ГЭК.

После заседания ГЭК и оформления протоколов бакалаврам-выпускникам объявляются результаты защиты работ. После защиты все работы с материалами и документами передаются в архив университета.

Порядок прохождения государственной итоговой аттестации лицами, не прошедшими ее по уважительной или неуважительной причине определяется Положением о государственной итоговой аттестации выпускников МГТУ.

3.5 Критерии оценки выпускной квалификационной работы

За основу оценки результата защиты выпускной квалификационной работы принимаются следующие критерии:

- актуальность темы;
- качество выполнения работы, степень раскрытия темы;
- содержательность доклада и ответов на вопросы;
- наглядность представленных результатов в форме плакатов и слайдов;
- правильность оформления ВКР.

Обобщенная оценка защиты выпускной квалификационной работы определяется с учетом отзыва научного руководителя.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы оцениваются по четырех бальной системе:

- оценка «отлично» ставится за глубокое раскрытие темы, качественное оформление работы, содержательность доклада и презентации;
- оценка «хорошо» ставится при соответствии выше перечисленным критериям, но при наличии в содержании работы и ее оформлении небольших недочетов или недостатков в представлении результатов к защите;
- оценка «удовлетворительно» ставится за неполное раскрытие темы, выводов и предложений, носящих общий характер, отсутствие наглядного представления работы и затруднения при ответах на вопросы;
- оценка «неудовлетворительно» ставится за слабое и неполное раскрытие темы, несамостоятельность изложения материала, выводы и предложения, носящие общий характер, отсутствие наглядного представления работы и ответов на вопросы.

3.6 ПОРЯДОК АПЕЛЛЯЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИТОГОВЫХ ИСПЫТАНИЙ

Апелляция – обжалование студентом выставленной на итоговых аттестационных испытаниях оценки с целью ее улучшения.

Выпускники, прошедшие государственные итоговые испытания, но не согласные с ее результатами, могут подать письменное заявление об апелляции в апелляционную комиссию.

Порядок подачи и рассмотрения апелляций обучающихся, изменение и (или) аннулирование результатов государственной итоговой аттестации определяется Положением о государственной итоговой аттестации выпускников МГГЭУ.