

**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**

Специальность
«Экономика труда» (080104.65)

Квалификация (степень) выпускника
Экономист

Форма обучения: заочная

Москва 2015

Программа государственного экзамена по специальности 080104.65 – Экономика труда составлена в соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 17 марта 2000 г. Номер государственной регистрации - № 197 эк/сп.

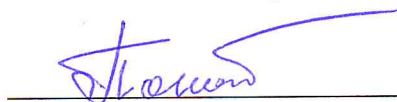
Программа составлена:

Пономаревой Г.Т., кандидатом технических 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 МГГЭУ.

РАССМОТРЕНО И
ОДОБРЕНО
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМ
СОВЕТОМ МГГЭУ
Пр. № 05 «16» 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 080104.65 «Экономика труда»
 - 2.5 Вопросы государственного междисциплинарного экзамена по направлению подготовки 080104.65 «Экономика труда»
 - 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 ГОС ВПО. Государственная итоговая аттестация включает защиту выпускной квалификационной работы, а также государственный экзамен, устанавливаемый по решению ученого совета вуза и проводимый в форме государственного междисциплинарного экзамена.

1.2. 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 ГОС ВПО в части требований к результатам освоения ООП специалитета. Выпускная квалификационная работа выполняется в период прохождения преддипломной практики и подготовки выпускной квалификационной работы и представляет собой самостоятельную и логически завершенную выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач, стоящих перед специалистом по экономике труда.

1.3. Для объективной оценки подготовки выпускника тематика экзаменационных вопросов и заданий должна быть комплексной и соответствовать избранным разделам из различных учебных дисциплин, формирующих знания, умения и навыки. Выпускник должен **знать**:

- методические, нормативные и другие руководящие материалы по организации труда и заработной плате;
- трудовое законодательство;
- экономику и организацию производства;
- порядок разработки перспективных и годовых планов по труду и заработной плате, научной организации труда, производительности труда, социального развития коллектива, смет использования фондов экономического поощрения;
- формы и системы заработной платы и материального стимулирования, методы определения численности работников;
- тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих;

- порядок тарификации работ и рабочих и установление должностных окладов служащим, доплат, надбавок, коэффициентов к заработной плате, расчета премий;
- методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, – основы технологии производства;
- правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- принципы и методы управления персоналом, факторы, влияющие на управление, развитие и использование персонала;
- теоретико-методологические основы анализа системы экономических отношений на микро- и макроуровне;
- механизм функционирования рыночного хозяйства на микро- и макроуровне;
- законы и закономерности, проявляющиеся в поведении отдельных экономических субъектов и экономики в целом;
- экономические механизмы функционирования фирмы (предприятия) в условиях рынка;
- инструментарий оценки эффективности хозяйственной деятельности фирмы (предприятия) и экономики в целом;
- механизм формирования цен и затрат на товары в различных рыночных структурах;
- необходимость, способы и последствия государственного регулирования деятельности экономики в целом и их влияние на деятельность хозяйствующих субъектов.
- принципы отбора исходных данных для экономического анализа;
- факторы, влияющие на рынок труда и занятость населения, на движение рабочих мест;
- функции служб занятости и агентств по трудоустройству граждан;
- демографическую ситуацию в стране в настоящее время;
- сущность, задачи и основные направления НОТ на современном этапе;
- историю развития научной организации труда;
- принципы организации и обслуживания рабочих мест;
- принципы разделения и кооперации труда на предприятии;

Уметь:

- разрабатывать проекты перспективных годовых планов по труду и заработной плате фирмы, предприятия и подразделений, планов повышения производительности труда и внедрения НОТ;

- рассчитывать фонды заработной платы и численность работающих с учетом необходимости наиболее рационального использования трудовых ресурсов;
- обеспечивать правильное соотношение работников по квалификационным категориям персонала;
- определять потребности в рабочей силе;
- планировать подготовку квалифицированных кадров;
- разрабатывать положения о премировании рабочих и служащих, условия материального стимулирования, совмещения профессий и должностей, расширения зон обслуживания и объема выполняемых работ;
- составлять планы социального развития коллектива предприятия, разрабатывать и осуществлять мероприятия по укреплению трудовой дисциплины, сокращению текучести кадров, усилению контроля за использованием рабочего времени и соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;
- определять на основе действующих положений размеры премий;
- разрабатывать проект коллективного договора и контролировать выполнение принятых обязательств;
- вести учет показателей по труду и заработной плате, анализировать их и составлять отчетность;
- применять на практике способы ведения деловой беседы, общения в трудовом коллективе, методы управления работником, стимулирование качества труда, быть конкурентоспособным на рынке труда;
- отслеживать закономерности экономического развития на различных уровнях экономики;
- применять теоретические положения при решении практических задач;
- определять и производить анализ показателей эффективности функционирования фирмы (предприятия) с учетом меняющихся макроэкономической ситуации;
- соотносить деятельность отдельной фирмы (предприятия) с тенденциями развития экономической системы в целом;
- планировать работы персонала и фонд оплаты труда;
- готовить исходные данные для выбора и обоснования научно-технических и организационных решений на основе экономического анализа;
- разрабатывать оперативные планы работы первичных производственных подразделений;
- ориентироваться на рынке труда и использовать знания этих вопросов экономики труда для решения практических задач;
- рассчитывать экономическую эффективность мероприятий НОТ.

в) владеть:

- знаниями основ управления персоналом, этикетом деловых отношений с целью их использования в дальнейшей своей практической работе.
- знаниями о порядке осуществления контроля за соблюдением штатной дисциплины, расходованием фонда заработной платы, соблюдением плановых соотношений между темпами роста производительности труда и средней заработной платой;
- представлениями о процедуре и порядке составления штатного расписания в соответствии с лимитом по труду, утвержденным структурой управления, схемами должностных окладов, фондами заработной платы и действующими нормативами;
- методами оценки эффективности деятельности фирмы (предприятия);
- принципами отбора экономических данных для составления планов, смет, заявок на материалы, оборудование, а также для составления установленной отчетности по утвержденным формам

1.4. К государственным аттестационным испытаниям, входящим в состав государственной итоговой аттестации, допускается лицо, завершившее теоретическое и практическое обучение по образовательной программе по специальности 080104.65 «Экономика труда»

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

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО 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 выпускнику, предусмотренные государственным образовательным стандартом по специальности «Экономика труда».

В состав государственного междисциплинарного экзамена включены дисциплины:

Экономика труда

Экономика труда (экономика социально-трудовых отношений)

Экономическая теория

Рынок труда

Управление персоналом организации

Научная организация труда

Цель экзамена – выявить уровень теоретической и практической подготовки специалистов.

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 специалистов 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 специальности 080104.65 «Экономика труда» 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 экзамен, во время ее проведения запрещается иметь при себе и использовать средства связи.

Для ответа на билеты 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 специальности 080104.65 «Экономика труда»

Дисциплина: « Экономика труда»

Труд как основа жизнедеятельности общества, общественная организация, продуктивность (производительность) и оплата труда; трудовые ресурсы,

человеческие ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, качество рабочей силы; рынок труда (понятие, состояние, тенденции), его регулирование государством и роль профсоюзов на рынке труда; занятость и безработица; трудовая мобильность; денежные доходы населения, их дифференциация, кривая Лоренца и коэффициент Джини; качество и уровень жизни; социальное партнерство, международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений и роль МОТ.

Дисциплина: « Экономика труда (экономика социально-трудовых отношений)»

Труд – понятие, содержание, характер, функции, развитие науки о труде. Роль труда в развитии человека и общества. Формы проявления труда. Труд как фактор производства, как объект продажи на рынке труда. Стоимость труда. Мотивация труда. Экономика и труд – интеграция в единое понятие. Экономика труда – сущность, содержание, основные теории, концепции, понятия, этапы развития.

Законы экономики труда: редукции труда, роста производительности труда, перемены труда, воспроизводства рабочей силы. Социально-экономическая структура экономики труда: организация, интенсивность, напряженность, тяжесть, профессионализм, компетентность, производительность, эффективность труда, управление трудом, качество трудовой жизни, рабочей среды и труда.

Воспроизводство рабочей силы. Минимальные и предельные издержки на рабочую силу. Общественная организация труда. Трудовой потенциал: понятие, структура, принципы формирования, уровни управления. Человеческий капитал: формирование, методы оценки, эффективность использования.

Общегосударственное управление трудом: содержание и механизм. Планирование труда. Анализ трудовых показателей.

Производительность труда: понятие, место в системе показателей эффективности производства (деятельности), методы измерения, факторы, условия и резервы роста, управление повышением производительности труда.

Уровень жизни населения – понятие, компоненты, параметры, оценка. Прожиточный минимум. Нормативные потребительские бюджеты. Заработная плата как цена труда, функции, принципы организации, механизм регулирования на макроуровне. Минимальная заработная плата. Основы политики доходов и заработной платы. Качество трудовой жизни.

Дисциплина: « Экономическая теория»

Введение в экономическую теорию. Экономические агенты (рыночные и нерыночные), собственность и хозяйствование: структура прав, передача прав, согласование обязанностей, экономические интересы, цели и средства, проблема выбора оптимального решения, экономическая стратегия и экономическая политика, конкуренция и ее виды; экономические блага и их классификации, полные и частичные взаимодополняемость и взаимозамещение благ, фактор времени и дисконтирование, потоки и запасы, номинальные и реальные величины; кругообороты благ и доходов; затраты и результаты: общие, предельные и средние величины; альтернативные издержки (издержки отвергнутых возможностей); экономические ограничения: граница производственных возможностей, компромисс общества между эффективностью и равенством, компромисс индивида между потреблением и досугом; экономические риски и неопределенность; внешние эффекты (экстерналии); краткосрочный и долгосрочный периоды в экономическом анализе; метод сравнительной статики, показатели эластичности.

Микроэкономика. Закон предложения, закон спроса, равновесие, рынок, равновесная цена; излишки потребителя и производителя, теории поведения потребителя и производителя (предприятия); монополия, естественная монополия, ценовая дискриминация; олигополия, монополистическая конкуренция, барьеры входа и выхода (в отрасли); сравнительное преимущество; производственная функция, факторы производства, рабочая сила, физический капитал; инфляция и безработица; рынки факторов производства, рента, заработная плата; бюджетное ограничение, кривые безразличия, эффект дохода и эффект замещения.

Понятие предприятия, классификация, внешняя и внутренняя среда, диверсификация, концентрация и централизация производства; открытие и закрытие предприятий, санация и банкротство; валовые выручка и издержки; прибыль бухгалтерская и экономическая, чистый денежный поток, приведенная (дисконтированная) стоимость, внутренняя норма доходности; переменные и постоянные издержки; общие, средние и предельные величины выручки и издержек, эффективности; отдача от масштаба производства (снижающаяся, повышающаяся, неизменная); неопределенность: технологическая, внутренней и внешней среды; риски, страхование, экономическая безопасность.

Макроэкономика. Общественное воспроизводство, резидентные и нерезидентные институциональные единицы; макроэкономические показатели: валовой внутренний продукт (производство, распределение и

потребление), личный располагаемый доход, конечное потребление, модели потребления, сбережения, инвестиции (валовые и чистые); национальное богатство, отраслевая и секторальная структуры национальной экономики, межотраслевой баланс; теневая экономика; равновесие совокупного спроса и совокупного предложения (модель AD-AS), мультипликатор автономных расходов; адаптивные и рациональные ожидания, гистерезис; денежное обращение (М.Фридман), сеньораж, количественная теория денег, классическая дихотомия; государственный бюджет, его дефицит и профицит, пропорциональный налог, прямые и косвенные налоги, чистые налоги; закрытая и открытая экономика, фиксированный и плавающий курсы валюты, паритет покупательной способности; макроэкономическое равновесие и реальная процентная ставка (модель IS-LM): сравнительный анализ эффективности инструментов макроэкономической политики государства; стабилизационная политика; технологические уклады и «длинные волны»; теории экономического роста и экономического цикла; «золотое правило накопления».

История экономических учений. Особенности экономических воззрений в традиционных обществах (отношение к собственности, труду, богатству, деньгам, ссудному проценту), систематизация экономических знаний, первые теоретические системы (меркантилизм, физиократы, классическая политическая экономия, марксизм). Формирование и эволюция современной экономической мысли: маржиналистская революция, австрийская школа, неоклассическое направление, кейнсианство, монетаризм, институционализм. Вклад российских ученых в развитие мировой экономической мысли: особенности развития экономической науки в России, научный вклад М.И. Туган-Барановского в понимание экономических циклов, А.В. Чаянова в изучение крестьянского хозяйства и Н.Д. Кондратьева в понимание экономической динамики; традиции экономико-математической школы в России и СССР (В.К. Дмитриев, Е.Е. Слуцкий, Г.А. Фельдман, В.В. Новожилов, Л.В. Канторович).

Дисциплина: «Рынок труда»

Рынок труда: уровни, основные элементы, виды, механизм, цикличность функционирования, сегментирование, регулирование рынка труда, его инфраструктура. Спрос и предложение, факторы их формирующие, конкурентный рынок труда. Монопсония на рынке труда. Неравновесный рынок труда. Гибкость рынка труда. Мобильность на рынке труда. Государственная служба занятости населения; биржа труда; рекрутинговые агентства.

Простая модель спроса на труд. Эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд. Эластичность спроса на труд. Законы производного спроса.

Простая модель предложения труда. Демографические факторы предложения труда. Эффект дохода. Эффект замещения. Индивидуальная кривая предложения труда. Влияние налогообложения и программ социальной помощи на предложение труда. Семейные решения о предложении труда. Эффект отчаявшегося и дополнительного работника.

Рабочая сила, человеческие и трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население. Баланс рабочих мест и рабочей силы.

Теории занятости: виды, формы, государственная политика, социальные гарантии, финансирование мер по обеспечению занятости, структура занятости в народном хозяйстве, территориальные пропорции.

Безработица: виды, показатели, социально-экономические последствия, пути минимизации. Статус безработного. Поиск работы: гарантии и риски.

Экономико-математическое моделирование и прогнозирование: формирования спроса и предложения на рынке труда, прогнозирование численности и состава трудовых ресурсов, объемов и направлений основных миграционных потоков, уровней рождаемости, смертности и естественного прироста населения, заработной платы, доходов населения (социальных выплат, пенсий, стипендий, пособий по безработице; доходов от собственности).

Дисциплина: « Управление персоналом организации»

Персонал как объект управления, его роль в управлении радикальными нововведениями. Управление персоналом (УП): цели, задачи, принципы, функции, методы, эволюция подходов, место и роль в управлении трудом, кадровая политика и стратегия. Маркетинг персонала. Анализ и проектирование работ. Планирование, набор и отбор, ориентация и адаптация, профессионализм и компетентность, развитие, обучение, переподготовка и переобучение, тренинг, управление карьерой, высвобождение, оценка деятельности, сопротивление персонала стратегии изменений. Оценка потенциала работников и организации. Стимулирование трудовой деятельности. Вознаграждение персонала. Оплата труда: организация; формы и системы; дополнительные льготы и компенсации; надбавки, премиальные системы.

Организация работы с персоналом: служба персонала, кадровые технологии, принятие кадровых решений, расчет эффективности; международный опыт.

Дисциплина: « Научная организация труда»

Организация труда в производственно-хозяйственной системе предприятия, ее роль в обеспечении конкурентоспособности предприятий в

условиях рыночной экономики; направления и этапы развития науки об организации труда (НОТ) в России и за рубежом, ее современное состояние; НОТ как метод совершенствования производства на основе разработки и реализации нововведений с целью рационального использования и развития трудового потенциала предприятия; разделение и кооперация труда, их виды, формы и социально-экономическое значение; развитие коллективных форм организации и стимулирования труда; проектирование и рационализация трудовых процессов; организация и обслуживание рабочих мест; создание благоприятных условий труда; особенности организации труда рабочих и служащих; управление организацией труда; участие трудящихся в развитии НОТ.

2.5 Вопросы государственного междисциплинарного экзамена по специальности 080104.65 «Экономика труда»

Вопросы по дисциплине « Экономика труда»

1. Предмет изучения экономики труда. Основные понятия, развитие науки о труде. Взаимосвязь с другими дисциплинами.
2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.
3. Формы разделения и кооперации труда. Специализация.
4. Естественное движение населения. Коэффициент рождаемости и коэффициент смертности.
5. Миграция населения: внутренняя и внешняя, интенсивность миграции. Сальдо миграции.
6. Общегосударственное управление трудом.
7. Качество жизни. Индекс человеческого развития.
8. Уровень доходов и качество жизни населения. Бюджет прожиточного минимума.
9. Занятость и безработица. Виды безработицы.
10. Производительность индивидуального и производительность общественного труда.
11. Методы измерения производительности труда.
12. Стоимостный метод исчисления производительности труда.
13. Демографическая ситуация в РФ. Расширенное и суженное производство.
14. Трудоемкость продукции. Нормативная, плановая, фактическая и полная.
15. Показатели качества жизни .
16. Показатели уровня производительности труда и их экономическая характеристика.

17. Экономически активное и неактивное население.
18. Границы и состав трудовых ресурсов.
19. Эффективность труда и ее показатели.
20. Методы определения объема производства продукции (работ) и трудовых затрат.
21. Уровень жизни населения. Продовольственная и потребительская корзины.
22. Цели деятельности человека. Понятие качества жизни.
23. Трудоемкость продукции. Производственная трудоемкость и трудоемкость управления производством.
24. Труд как фактор производства, как объект продажи на рынке труда.
25. Фонд ресурсов труда. Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов.
26. Виды занятости, формы занятости, классификация.
27. Трудовые ресурсы. Движение рабочей силы на рынке труда.
28. Чистая продукция, условно чистая продукция, нормативная стоимость обработки.
29. Тарифная система оплаты труда.
30. Повременная форма оплаты труда.
31. Сдельная форма оплаты труда.
32. Прямая сдельная форма оплаты труда.
33. Сдельно-премиальная форма оплаты труда.
34. Косвенно-сдельная форма оплаты труда.
35. Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда.
36. Коллективная форма оплаты труда.
37. Аккордно-сдельная форма оплаты труда.
38. Функции заработной платы.
39. Экономическое содержание заработной платы.
40. Стимулирование труда. Виды поощрения.
41. Человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал.

Вопросы по дисциплине: « Экономика труда» (Экономика социально-трудовых отношений)

1. Субъекты и предметы социально-трудовых отношений.
2. Типы социально-трудовых отношений.
3. Социальное партнерство в сфере труда 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. Правовое регулирование прекращения трудового договора.
12. Управление социальным развитием коллектива. Коллективный договор.
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. Производительность труда - показатель использования трудового потенциала.
26. Социально-экономические аспекты качества жизни.
27. Структура доходов населения. Прожиточный минимум. Нормативные
28. потребительские бюджеты.
29. Производительность труда и эффективность производства.
30. Факторы, условия и резервы роста производительности труда.

Вопросы по дисциплине: « Экономическая теория»

1. Формирование спроса и предложения на рынке труда.
2. Равновесие на рынке труда.
3. Социально-экономические последствия инфляции.
4. Взаимосвязь инфляции и безработицы.

5. Направления социальной политики государства, ее принципы.
6. Социальная защита как элемент социальной политики государства.
7. Формирование доходов в рыночной экономике.
8. Современная распределительная политика государства.
9. Банковская система РФ.
10. Деньги и их функции. Понятие и типы денежных систем.
11. Дифференциация доходов населения (кривая Лоренца, коэффициент Джини).
12. Сущность и формы кредита. Понятие кредитной системы.
13. Инфляция и ее сущность. Формы проявления инфляции. Классификация инфляции.
14. Современные направления и школы экономической теории (неоклассики, кейнсианцы и институционалисты).
15. Безграничность потребностей общества. Виды потребностей. Классификация А. Маслоу.
16. Спрос. Закон спроса и факторы, влияющие на спрос.
17. Предложение. Закон предложения и факторы, влияющие на предложение.
18. Сущность экономического роста и кризиса.

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. Поиск работы: гарантии и риски.
7. Структура внутреннего рынка труда на предприятии.
8. Развитие гибкости трудовых отношений.
9. Понятие и виды мобильности на рынке труда.
10. Влияние международной миграции на отечественный рынок труда.

Вопросы по дисциплине: « Управление персоналом в организации» .

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. Современные методы мотивации труда.
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. Система найма и подбора персонала.
15. Система обучения персонала.
18. Управленческий труд. Организация труда.
19. Оформление организационных документов: должностная инструкция специалиста, штатное расписание.
20. Распорядительные документы по учету личного состава предприятия.

Вопросы по дисциплине « Научная организация труда»

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

2.6 Рекомендуемая литература

1. Трудовой кодекс РФ: с изменениями и дополнениями на 25 марта 2011 г. – М.: Эксмо, 2011.
2. Борисов, Евгений Филиппович. Экономическая теория : учеб. для вузов / Борисов, Евгений Филиппович. - 2-е изд., переработ. и доп. - М. : Проспект, 2011. - 399с. : ил., табл. + библ., ответы. - ISBN 978-5-392-01860-4 : 213.00.
3. Склярская В.А. Экономика труда. – М.: Дашков и Ко, 2014.

4. Дубровин, Игорь Александрович .Экономика труда : учебник / Дубровин, Игорь Александрович , Каменский, Александр Сергеевич . - М. : Дашков и К, 2013. - 232с. + библ. -. - ISBN 978-5-394-01349-2 : 165.00.
5. Организация самостоятельной работы студентов по изучению экономических дисциплин. / Г.Т.Пономарева, А.В.Чердакова. МПГУ. 2014г.
6. Экономическая теория: учеб.-метод. комплекс учеб. дисциплины экономич. фак-та / Пономарева Галина Тарасовна, Бабанова Елена Михайловна; Моск. гос. гум.экономич. ин-т. – М.: МПГУ, 2012.
7. Рынок труда в России: новое в законодательстве: Федеральные законы. – М.: Новости, 2011.
8. Леженкина, Татьяна Ивановна. Научная организация труда персонала : учеб. / Леженкина, Татьяна Ивановна. - М. : Маркет ДС, 2010. - 228с. : ил. + прилож., библиографический, глоссарий. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-94416-075-1 : 134.09.
9. Трудовое право: краткий курс: учеб. пособие / Дзгоева-Сулейманова Фатима Олеговна. – М.: Проспект, 2013.
10. Теория и практика развития трудового потенциала работника: учеб.-практ. пособие / Чердакова Алла Валерьевна. – М.: МПГУ, 2013.
11. Управление маркетингом. Г.Т.Пономарева. МПГУ. 2013 г.
12. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов / Егоршин Александр Петрович. – 3-е изд., переработ. и доп. – М.: Инфра-М, 2011.
13. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. для вузов / Кибанов Ардадьон 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 специалистом 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 выпускника в выбранной им области приложения знаний, умений и навыков и др.

Для достижения поставленных задач студент 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 взаимосвязи человеческого капитала и экономического роста
2. Анализ влияния потребностей и мотивации на эффективность трудовой деятельности.
3. Анализ влияния рыночных отношений на теорию и практику нормирования труда.
4. Анализ влияния человеческого фактора на повышение эффективности труда.
5. Разработка комплекса мер по внедрению профессиональных стандартов в процесс управления персоналом предприятия
6. Анализ влияния бюджетного дефицита на качество жизни населения
7. Разработка мер по укреплению дисциплины труда
8. Анализ роли стратегического управления персоналом в условиях нестабильности.
9. Анализ проблем использования трудовых ресурсов
10. Исследование состояния рынка труда и трудоустройства инвалидов.
11. Анализ проблем модернизации экономики труда в инновационной среде.

12. Исследование организационно-экономического механизма управления развитием персонала современного предприятия
13. Повышение эффективности методов обучения и работы персонала в отечественных компаниях
14. Организация и повышение эффективности работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации персонала на предприятии
15. Совершенствование организации оплаты труда в современных экономических условиях.
16. Оценка эффективности системы развития персонала.
17. Анализ особенностей организации труда при реструктуризации предприятия.
18. Анализ особенностей кадрового планирования (на примере)
19. Анализ особенностей формирования карьеры женщин в России.
20. Анализ системы оценки и пересмотра норм труда на предприятии.
21. Оценка и пути развития трудового потенциала предприятия.
22. Оценка интенсивности труда и установление норм трудовых затрат
23. Оценка социально-экономической эффективности труда.
24. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал.
25. Оценка эффективности мотивации персонала организации.
26. Оценка эффективности системы переподготовки, повышения квалификации персонала на предприятии
27. Анализ особенностей формирования структуры персонала организации
28. Планирование персонала как форма реализации кадровой политики.
29. Анализ планирования трудовой карьеры как метода развития персонала
30. Формирование структуры персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия.
31. Совершенствование организации труда с целью повышения его качества
32. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.
33. Разработка комплекса мер по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.
34. Анализ специфики развития малого и среднего бизнеса в России
35. Анализ проблем социальной адаптации инвалидов и пути их решения
36. Анализ методов воспроизводства населения Российской Федерации
37. Анализ методов повышения эффективности деловых коммуникаций
38. Анализ методов повышения квалификации управленческого персонала.
39. Разработка мероприятий по повышению качества выпускаемой продукции и оказываемых услуг.
40. Исследование путей предотвращения банкротства предприятия

41. Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом.
42. Разработка методов отбора персонала на предприятии
43. Анализ возможностей снижения трудоемкости продукции
44. Совершенствование социальной политики на предприятии.
45. Регулирование социально-трудовых отношений и развитие социального партнерства в России.
46. Анализ роли Международной организации труда в регулировании социально-трудовых отношений.
47. Анализ роли и значения человеческого фактора в трудовой деятельности.
48. Исследование рынка труда и политики занятости в современных условиях
49. Разработка комплекса мер по совершенствованию кадровой службы на предприятии.
50. Разработка комплекса мер по совершенствованию организации, аттестации и паспортизации рабочих мест.
51. Совершенствование системы адаптации и мотивации персонала
52. Совершенствование системы мотивации на предприятии
53. Совершенствования технологии управления персоналом организации.
54. Анализ современных подходов к организации кадровой службы на предприятии.
55. Социально-экономическое обоснование создания рабочих мест для инвалидов
56. Анализ методов совершенствования системы управления персоналом на предприятии
57. Экономический анализ рисков инвестиционных проектов
58. Анализ структуры экономически активного населения в РФ
59. Разработка стратегии и тактики управления человеческими ресурсами предприятия
60. Анализ социально-экономических последствий безработицы
61. Планирование и управление деловой карьерой работника предприятия
62. Анализ зарубежного опыта повышения уровня и качества жизни населения
63. Формирование социального пакета как способ стимулирования и социальной защиты персонала.

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 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 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 МГГЭУ.

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. 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.