

Учреждение образования “Белорусский государственный экономический университет”

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования  
“Белорусский государственный  
экономический университет”

\_\_\_\_\_ В.Н.Шимов

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Регистрационный № УД \_\_\_\_\_ /уч.

## **СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА ТРУДА**

Учебная программа учреждения высшего образования для магистрантов по учебной дисциплине для специальности 1-25 81 07 «Экономика и управление на предприятии»

**СОСТАВИТЕЛЬ:**

Самара Н.А., доцент кафедры организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент.

**РЕЦЕНЗЕНТЫ:**

Л.Ф. Алексеенко, Ученый секретарь Научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, кандидат экономических наук;

И.В. Щитникова, доцент кафедры экономики промышленных предприятий учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент.

**РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:**

Кафедрой организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»  
(протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2016 г.);

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»  
(протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2016 г.).

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа учебной дисциплины «Современная экономика труда» разработана для магистрантов по специальности 1-25 81 07 «Экономика и управление на предприятии» с образовательным стандартом специальности.

Учебная дисциплина «Современная экономика труда» представляет собой систематизированное изложение теоретико-методологических и организационно-практических основ оценки управления трудом, направлена на формирование аналитического творческого мышления, умений и навыков использования в практической работе для объективной оценки состояния современной экономики труда. Она является научной базой выработки оптимальной экономической и финансовой политики организации, основой принятия стратегических и тактических решений; оценки их воздействия на конечные результаты работы организации.

**Целью преподавания учебной дисциплины «Современная экономика труда»** является углубленное изучение управления кадрами, производительностью труда, оплатой труда, оценкой их эффективности, проведение анализа; развитие аналитического мышления у магистрантов; использование результатов анализа в процессе обоснования стратегии развития организации; повышение их адаптации к рынку труда и системе новых социально-трудовых отношений.

### **Задачи, которые стоят перед изучением учебной дисциплины:**

- овладеть навыками умения оценить состояние экономики труда - формирование кадров, изменение производительности труда, повышение эффективности оплаты труда, планирование трудовых показателей;
- приобрести умения и навыки применения аналитических инструментов для объективной оценки состояния современной экономики труда;
- освоить отечественный и зарубежный опыт анализа трудовых оценочных показателей и их влияние на результаты финансово-хозяйственной деятельности организации;
- приобрести навыки оценки состояния современной экономики труда, прогнозирования трудовых показателей, выявления и использования внутренних резервов их оптимизации;
- уметь обосновать оптимальные управленческие решения по стратегии развития современной экономики труда.

Структура учебной программы и методика преподавания учебной дисциплины учитывают новые результаты экономических исследований и последние достижения в области педагогики и информационных технологий, ориентируя магистрантов на приобретение соответствующих профессиональных компетенций.

## **Требования к компетенции магистра.**

### **Состав компетенций магистра.**

Освоение образовательной программы должно обеспечить формирование следующих групп компетенций:

академических компетенций – углубленных научно-теоретических, методологических знаний и исследовательских умений, обеспечивающих разработку научно-исследовательских проектов или решение задач научного исследования, инновационной деятельности, непрерывного самообразования;

социально-личностных компетенций – личностных качеств и умений, следовать социально-культурным и нравственным ценностям; способностей к социальному, межкультурному взаимодействию, критическому мышлению; социальной ответственности, позволяющей решать социально-профессиональные, организационно-управленческие воспитательные задачи;

профессиональных компетенций – углубленных знаний по специальным дисциплинам и способностей решать сложные профессиональные задачи, задачи научно-исследовательской и научно-педагогической деятельности, разрабатывать и внедрять инновационные проекты, осуществлять непрерывное профессиональное совершенствование.

### **Требования к академическим компетенциям магистра.**

Магистр должен иметь:

- АК-1. Способность к самостоятельной научно-исследовательской деятельности (анализ, сопоставление, систематизация, абстрагирование, моделирование, проверка достоверности данных, принятие решений и др.), готовность генерировать и использовать новые идеи.
- АК-2. Методологические знания и исследовательские умения, обеспечивающие решение задач организационно-управленческой, производственно-хозяйственной, инновационной, информационно-аналитической, экспертно-консультационной деятельности.
- АК-3. Способность к постоянному самообразованию.

Магистр должен быть способным:

- АК-4. Проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя ответственность, разрешать проблемные ситуации.
- АК-5. Формировать цели и задачи принятия решений.
- АК-6. Самостоятельно изучать новые методы проектирования, исследований, организации производства, изменять научный и производственный профиль своей профессиональной деятельности.
- АК-7. Самостоятельно приобретать новые знания и умения, в том числе в области знаний непосредственно не связанных со сферой деятельности.

- АК-8. Использовать базы данных, пакеты прикладных программ и средства компьютерной графики.
- АК-9. Использовать основные законы экономики, фундаментальные экономические знания в профессиональной деятельности.

### **Требования к социально-личностным компетенциям магистра.**

Магистр должен:

- СЛК-1. Уметь учитывать социальные и нравственно-этические нормы в социально-профессиональной деятельности.
- СЛК-2. Быть способным к сотрудничеству.
- СЛК-3. Владеть коммуникативными способностями для работы в междисциплинарной и международной сфере.

Магистр должен быть способным:

- СЛК-4. Совершенствовать и развивать интеллектуальный и общекультурный уровень, добиваться нравственного и физического совершенствования своей личности.
- СЛК-5. Пользоваться одним из государственных языков Республики Беларусь и иным иностранным языком как средством делового общения.
- СЛК-6. Формировать и аргументировать собственные суждения и профессиональную позицию.
- СЛК-7. Анализировать и принимать решения по научным, экономическим, социальным, этическим проблемам, возникающим в профессиональной деятельности.
- СЛК-8. Использовать в практической деятельности основы трудового законодательства и правовых форм.
- СЛК-9. Логично аргументировать и ясно строить устную и письменную речь, использовать навыки публичной речи, ведения дискуссий и полемики.
- СЛК-10. Работать в команде, руководить и подчиняться.
- СЛК-11. Проявлять инициативу и креативность, в том числе в нестандартных ситуациях.
- СЛК-12. Оказывать личным примером позитивное воздействие на окружающих и участников профессиональной деятельности и точки зрения соблюдения норм и правил здорового образа жизни, активной творческой жизненной позиции.
- СЛК-13. Адаптироваться к новым ситуациям социально-профессиональной деятельности, реализовать накопленный опыт, свои возможности.

### **Требования к профессиональным компетенциям магистра.**

Магистр должен быть способен:

#### Организационно-управленческая деятельность:

- ПК-1. Принимать оптимальные управленческие решения;
- ПК-2. Владеть современными методами принятия управленческих решений;
- ПК-3. Осваивать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности.

#### Производственно-хозяйственная деятельность:

- ПК-4. Владеть навыками ведения производственно-хозяйственной деятельности организации (предприятия);
- ПК-5. Организовывать исследования и разработки, управлять производством, маркетинговой деятельностью;
- ПК-6. Разрабатывать стратегические планы освоения новой продукции и осуществлять контроль за их выполнением.

#### Инновационная деятельность:

- ПК-7. Определять цели инноваций и способы их достижений;
- ПК-8. Осуществлять поиск, систематизацию и анализ информации по перспективам развития соответствующей сферы деятельности, инновационным технологиям, проектам и решениям;
- ПК-9. Оценивать конкурентоспособность и экономическую эффективность продуктовых и технологических инноваций организации;
- ПК-10. Использовать современные методы анализа инновационной деятельности в организации;
- ПК-11. Организовывать работу по коммерциализации объектов интеллектуальной собственности.

#### Информационно-аналитическая деятельность:

- ПК-12. Проводить анализ и систематизировать сведения, отражающие количественные и качественные показатели хозяйственной деятельности организации (предприятия);
- ПК-13. Изучать результаты деятельности организации, сопоставлять их с показателями других организаций, изучать и распространять передовой опыт организационно-экономической деятельности;
- ПК-14. Уметь создавать и поддерживать в актуальном состоянии информационно-аналитическую базу организации с использованием современных средств и методов обработки данных.

#### Экспертно-консультационная деятельность:

- ПК-15. Квалифицированно толковать и использовать в практической деятельности нормативные правовые акты;
- ПК-16. Принимать участие в экспертизе бизнес-проектов, давать квалифицированные технико-экономические заключения, обоснования и консультации в конкретных сферах производственной деятельности.

В результате изучения учебной дисциплины магистрант должен:

#### **знать:**

- методы, формы, уровни и необходимость управления трудом в рыночных условиях;
- производительность труда и ключевые факторы ее роста;
- факторы нормализации интенсивности труда, методы ее измерения;
- методы оценки эффективности организации заработной платы;
- критерии обоснования эффективности премиальных систем и методику их расчета;

- влияние человеческого капитала на производительность труда;
- формирование кадровой стратегии;
- алгоритм проведения экономических расчетов.

**уметь:**

- анализировать состояние кадров, производительности труда, организации заработной платы;
- правильно оценивать изменения, происходящие в современной экономике труда и их экономические последствия;
- использовать полученные знания для принятия оптимальных управленческих решений с обоснованными экономическими расчетами.

**Межпредметные связи:**

В соответствии с учебным планом специальности 1-25 81 07 «Экономика и управление на предприятии» учебная программа рассчитана на 42 часа, из них аудиторных занятий 42 часа. Распределение по видам занятий: лекций – 22 часа, практических занятий – 20 часов. Форма текущей аттестации – зачет.

# СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

## Тема 1. Труд как социально-экономический процесс

Место современной экономики труда в структуре экономического знания и ее значение для подготовки магистрантов в области управления персоналом, организации труда и заработной платы.

Формирование научных основ современной экономики труда как межотраслевой экономической дисциплины.

Структура современной экономики труда и проблемы интеллекта.

Особенности труда как объекта исследования и изучения.

## Тема 2. Кадры предприятия и рынок труда

Кадры предприятия как социально-экономическая категория; структура и показатели ее оценки. Движение кадров на предприятии, сущность и тенденции. Текучесть кадров как форма движения. Издержки, связанные с текучестью персонала. Мотивы текучести кадров и направления ее снижения.

## Тема 3. Производительность и эффективность труда

Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства и труда, ее сущность и экономическое содержание. Взаимосвязь производительности и эффективности труда.

Показатели производительности труда в экономике страны и на предприятии, методы ее измерения.

Необходимость государственного регулирования роста производительности труда в Республике Беларусь.

Концепция предельной производительности труда.

## Тема 4. Факторы изменения производительности труда и резервы её повышения

Факторы, повышающие производительность труда: материально-технические, организационные, социально-экономические.

Факторы, понижающие производительность: отвлечение инвестиций в основной капитал из-за увеличения расходов на улучшение условий труда, охрану труда и окружающей среды; недобросовестное отношение к труду и хозяйственные преступления.

Резервы роста производительности труда. Взаимосвязь и взаимозависимость факторов и резервов роста производительности труда, методы выявления резервов и их использование на предприятии.

Условия роста производительности труда в экономике рыночного типа.

## Тема 5. Заработная плата как основной материальный стимул



Заработная плата, её сущность, экономическое содержание, функции и принципы.

Формы и методы регулирования заработной платы: государственное регулирование, конъюнктура рынка труда, социальное партнёрство.

Влияние конъюнктуры рынка труда на установление величины заработной платы.

Дифференциация заработной платы: межотраслевая, отраслевая, внутрипроизводственная.

Организация заработной платы, её содержание и принципы.

Критерии, элементы и показатели оценки труда работника.

Современные тенденции в конструировании оплаты труда в условиях рыночных отношений.

### **Тема 6. Тарифная система заработной платы, аналитическая оценка качества труда**

Тарифная система оплаты труда, принципы её построения.

Назначение и функции основных элементов тарифной системы. Факторы, влияющие на установление исходного тарифа.

Гибкие системы оплаты труда, их содержание и особенности.

### **Тема 7. Формы и системы заработной платы, их тенденции в современных условиях**

Сдельная и повременная формы оплаты труда, условия их эффективного использования. Алгоритм разработки системы оплаты труда, основанный на оценке его качества.

Показатели и элементы качества труда работников\

### **Тема 8. Премирование работников предприятия, использование комплексной оценки качества труда**

Премиальная система, ее элементы, принципы организации. Виды премий, их особенности, основные источники.

Расчет эффективности премиальных систем.

Нормативные правовые акты, которые должны учитываться при разработке Положений о премировании работников.

### **Тема 9. Зарубежный опыт организации заработной платы, его особенности**

Традиционная система компенсации и оплаты труда с учетом рыночной цены рабочего места (рабочей силы).

Модели организации заработной платы – американская, японская, западноевропейская, их содержание и особенности применения.

Гибкие системы оплаты труда. Индивидуализация заработной платы.

## **Тема 10. Планирование численности персонала организации в условиях неопределенности внешней среды**

Задачи и цели планирования численности персонала, его этапы и стадии.

Оценка наличия персонала в сопоставлении с долгосрочными планами предприятия и требования, которые будут к нему предъявляться.

Структура кадров и перспективные тенденции в её изменении.

Планирование численности рабочих, руководителей, специалистов и других служащих.

Количественная и качественная потребность в кадрах. Источники покрытия потребности в кадрах.

## **Тема 11. Планирование роста производительности труда, концепция предельной производительности труда**

Цели, задачи и принципы планирования повышения производительности труда. Методы планирования роста производительности труда.

Учет и определение меры влияния инвестиционных, технических, организационных и структурных факторов при планировании производительности труда.

## **Тема 12. Планирование средств на оплату труда работников, применение нормативных методов**

Цели и задачи планирования средств на оплату труда работников.

Планирование средств на оплату труда по категориям персонала.

Методы распределения средств на оплату труда работников между структурными подразделениями.

Планирование соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы, обоснование их величины.

Показатели эффективности использования фонда заработной платы.

## **Тема 13. Эффективность работы персонала**

Концептуальная модель подходов к оценке эффективности трудовой деятельности. Методика оценки труда. Критерии эффективности работы организации. Балльная методика оценки эффективности работы персонала и организации. Комплексная оценка управленческого труда. Социальная эффективность труда.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА ТРУДА»  
 ДЛЯ ДНЕВНОЙ ФОРМЫ ПОЛУЧЕНИЯ II СТУПЕНИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов						Иное	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Количество часов УСР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Труд как социально-экономический процесс	1	1					[1,2]	Опрос, рефераты
2	Кадры предприятия и рынок труда	2	1					[1,2]	Решение задач
3	Производительность и эффективность труда	2	2					[1,4]	Решение задач
4	Факторы изменения производительности труда и резервы её повышения	1	1					[1,4]	Тест
5	Зарботная плата как основной материальный стимул	2	2					[1,9]	Рефераты
6	Тарифная система заработной платы, аналитическая оценка качества труда	2	1					[1,9]	Разработка систем заработной платы
7	Формы и системы заработной платы, их тенденции в современных условиях	2	1					[1,9]	Опрос, рефераты
8	Премирование работников предприятия, использование комплексной оценки качества труда	2	2					[1,7]	Решение задач
9	Зарубежный опыт организации заработной платы, его особенности	1	1					[1,6]	Тесты

10	Планирование численности персонала организации в условиях неопределенности внешней среды	2	2					[1,3]	Презентации
11	Планирование роста производительности труда, концепция предельной производительности труда	2	2					[1,3]	Доклады и сообщения
12	Планирование средств на оплату труда работников, применение нормативных методов	2	2					[1,5]	Решение задач
13	Эффективность работы персонала	1	2					[1,2]	Тесты
	Всего часов:	22	20						Зачет

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА ТРУДА»  
ДЛЯ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ПОЛУЧЕНИЯ II СТУПЕНИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Иное	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Количество часов		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Труд как социально-экономический процесс	-	-				[1,2]	Опрос, рефераты
2	Кадры предприятия и рынок труда	1	1				[1,2]	Презентации
3	Производительность и эффективность труда	1	1				[1,4]	Решение задач
4	Факторы изменения производительности труда и резервы её повышения		1				[1,4]	Решение задач
5	Заработная плата как основной материальный стимул	1	1				[1,9]	Тесты
6	Тарифная система заработной платы, аналитическая оценка качества труда	1	1				[1,9]	Опрос и рефераты
7	Формы и системы заработной платы, их тенденции в современных условиях	1	1				[1,9]	Разработка систем заработной платы
8	Премирование работников предприятия, использование комплексной оценки качества труда	1	1				[1,7]	Решение задач

9	Зарубежный опыт организации заработной платы, его особенности		1				[1,6]	Презентации
10	Планирование численности персонала организации в условиях неопределенности внешней среды	1	1				[1,5]	Решение задач
11	Планирование роста производительности труда, концепция предельной производительности труда	1	1				[1,8]	Опрос, рефераты
12	Планирование средств на оплату труда работников, применение нормативных методов	1	1				[1,10]	Решение задач
13	Эффективность работы персонала	1	1				[1,11]	Тесты
	Всего часов:	10	12					Зачет

## **ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы магистрантов по учебной дисциплине «Современная экономика труда»

В овладении знаниями учебной дисциплины важным этапом является самостоятельная работа магистрантов.

Основные направления самостоятельной работы магистрантов следующие:

- первоначально подробное ознакомление с программой учебной дисциплины;
- ознакомление со списком рекомендуемой литературы по дисциплине в целом и её разделам, наличие её в библиотеке и других доступных источниках, изучение необходимой литературы по теме, подбор дополнительной литературы;
- изучение и расширение лекционного материала преподавателя за счёт специальной литературы, консультаций;
- подготовка к практическим занятиям по специально разработанным планам с изучением основной и дополнительной литературы;
- подготовка к выполнению диагностических форм контроля (тесты, контрольные работы, конкретные ситуации, устные опросы и т.д.).
- подготовка к зачету.

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июня 1999 г. №296-3  
«Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь от 5 января 2013 г. №16-3.

Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г.

Национальная комиссия по устойчивому развитию Республики Беларусь. Редкол. Я.М. Александрович и др. – Минск: Юнипак, 2004. - 202 с.

## **ЛИТЕРАТУРА**

### **Основная:**

1. Самара, Н. А., Экономика и организация труда. Учебное пособие / Н.А. Самара – Минск, БГЭУ, 2005г.-210 с.
2. Самара, Н.А. Экономика труда: практикум / Н.А. Самара, Минск, БГЭУ, 2009.-200с.
3. Экономика труда. / В.В. Адамчук – М.; Финстатинформ, 2013.

### **Дополнительная:**

4. Дубровин, И.А. Экономика труда: учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский – М.: Дашков и Ко, , 2012. – 232 с.
5. Экономика труда: учебник, 2-е изд. перераб. и доп. / Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010.
6. Жулина, Е.Г. Экономика труда. Учебное пособие. / Е.Г. Жулина –М.: Эксмо, 2010. – 208 с.
7. Экономика труда. учебник для вузов./ Н.Н. Горелова. 2 - е изд. - М.: Питер, 2008. – 704 с.
8. Экономика труда. Социально-трудовые отношения. Учебник. / Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – 2-е издание - М.: Экзамен, 2010 – 735с.
9. Самара, Н.А. Нормы нормативы в управлении предприятием. Н.А. Самара, Н.Г. Шебеко. Минск, Мисанта, 2014-165с.
10. Трунин, С.Н. Экономика труда. Учебное пособие. / С.Н. Трунин. – М.: ЗАО «Экономика», 2009.-496 с.
11. Экономика предприятия: учебное пособие. / Л.Н. Нехорошева [и др.] / Л.Н. Нехорошевой. – Минск: БГЭУ, 2008.- 719 с.

## **ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ УВО**



Название учебной дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола) <sup>1</sup>
Экономика организации (предприятия)	Экономика промышленного предприятия		Протокол №11 от ____ . ____ .2016 г

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ УВО**  
на \_\_\_\_ / \_\_\_\_ учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры  
организации и управления (протокол № 11 от 09.03 2016 г.)  
(название кафедры)

Заведующий кафедрой,  
д.э.н., профессор  
(ученая степень, ученое звание)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Беляцкий Н.П.  
(И.О.Фамилия)

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета,  
к.э.н., доцент  
(ученая степень, ученое звание)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Петриченко Е.В.  
(И.О.Фамилия)