

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 17.09.2024 17:58:44  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ и ФИНАНСОВ**  
(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала))  
**Кафедра менеджмента**  
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНО

Директор СЗИУ РАНХиГС

\_\_\_\_\_ Хлутков А.Д.

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ  
Антикризисный менеджмент**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,  
Реализуемой без применения электронного(онлайн)курса**

**Б1.В.06 Экономико-социальные проблемы**  
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

**38.04.02 Менеджмент**  
(код, наименование направления подготовки (специальности))

**Очная/заочная**  
(форма(ы) обучения)

**Год набора: 2024**

Санкт-Петербург, 2024 г.

**Авторы-составители:** д. с. н., к. э. н., профессор *Липатова Людмила Николаевна*

Заведующий кафедрой менеджмента, к. э. н., профессор Лабудин Александр Васильевич

РПД Б1.В.06 Экономико-социальные проблемы одобрена на заседании кафедры менеджмента. Протокол от 11 апреля 2024 года № 7.

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы .....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО .....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся .....	9
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	15
6. Методические материалы для освоения дисциплины .....	18
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" ....	21
7.1. Основная литература .....	21
7.2. Дополнительная литература .....	21
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....	22
7.4. Интернет-ресурсы .....	22
7.5. Иные источники .....	23
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	23

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.06 «Экономико-социальные проблемы» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-1	Способность комплексную финансовую организации действующих документов	провести диагностику состояния на основе нормативных	ПКс-1.1 Способен анализировать действующие нормативные документы по вопросам финансового состояния организации

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
D/05.7 Руководство самостоятельным специальным подразделением внутреннего контроля / Оценка качества и обоснованности завершающих документов по результатам внутреннего контроля	ПКс-1.1	На уровне знаний: - документы по вопросам финансового состояния организации; - методы оценки финансового состояния организации; - методы управления персоналом организации
		На уровне умений: - мыслить системно, структурировать информацию; - производить информационно-аналитическую работу по оценке деятельности организации; - обобщать полученную в ходе анализа информацию; - оценивать эффективность кадрового управления в организации
		На уровне навыков: - сбор и анализ информации для оценки финансового состояния организации; - сбор и анализ информации для оценки кадровой политики организации

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 ак. часа (108 астр.ч.) на очной и заочной формах обучения.

Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах/астр.ч.) очная форма обучения	Трудоемкость (в акад. часах/астр.ч.) заочная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	144/108	144/108
<b>Аудиторная работа</b>	74/55,5	10/7,5
Лекции	24/18	2/1,5
Практические занятия	48/36	6/4,5
<b>Самостоятельная работа</b>	34/25,5	125/93,75
<b>Консультация</b>	2/1,5	2/1,5
<b>Контроль</b>	36/27	9/6,75
<b>Формы текущего контроля</b>	<i>реферат, ситуационная задача, доклад с презентацией</i>	<i>реферат, ситуационная задача, доклад с презентацией</i>
<b>Вид итогового контроля</b>	Экзамен	Экзамен

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.06 «Экономико-социальные проблемы» относится к дисциплинам вариативной части учебного плана профиля «Антикризисный менеджмент» по направлению подготовки «Менеджмент» (квалификация «магистр»).

Дисциплина читается в 3 семестре на 2 году обучения по очной форме обучения, на 2 курсе на зимней и летней сессии по заочной форме обучения.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

##### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Персонал организации: анализ динамики и структуры	20	4		10		6	Реф.,СЗ,ИЗ
Тема 2	Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка	24	6		10		8	Реф.,СЗ,ИЗ
Тема 3	Организация и оплата труда в организации	18	4		8		6	Реф.,СЗ,ИЗ
Тема 4	Оптимизация численного состава: правовые основы и сложные случаи	22	4		10		8	Реф.,СЗ,ИЗ
Тема 5	Социальная ответственность бизнеса в условиях неопределенности и риска	22	6		10		6	Реф.,СЗ,ИЗ
Промежуточная аттестация		36						экзамен
Всего (акад. часы):		144/108	24/18		48/36	2/1,5	34/25,5	

Примечание:

\* – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: реферат (Реф), ситуационная задача (СЗ), доклад с презентацией (ИЗ)

\*\* – разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет с оценкой (Зач. с оц.).

##### Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Персонал организации: анализ динамики и структуры	26	0,5		0,5		25	Реф.,СЗ,ИЗ
Тема 2	Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка	26	0,5		0,5		25	Реф.,СЗ,ИЗ
Тема 3	Организация и оплата труда в организации	26,5	0,5		1		25	Реф.,СЗ,ИЗ
Тема 4	Оптимизация численного состава: правовые основы и	27,5	0,5		2		25	Реф.,СЗ,ИЗ

	сложные случаи						
Тема 5	Социальная ответственность бизнеса в условиях неопределенности и риска	27	-	2		25	Реф.,СЗ,ИЗ
Промежуточная аттестация		9/6,75					экзамен
Всего (акад. часы):		144/108	2/1,5	6/4,5	2/1,5	125/93,75	

*Примечание:*

\* – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: реферат (Реф), ситуационная задача (СЗ), доклад с презентацией (ИЗ)

\*\* – разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет с оценкой (Зач. с оц.).

### 3.2 Содержание дисциплины

#### **Тема 1. Персонал организации: анализ динамики и структуры**

Взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики.

Параметры оценки персонала организации.

Структура кадров, виды структур, штатное расписание.

Кадровый состав работников организации: профессиональный, квалификационный, половозрастной.

Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии организации.

Движение кадров на предприятии. Основные показатели движения рабочей силы

#### **Тема 2. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка**

Оценка эффективности использования труда в организации.

Классификация затрат рабочего времени.

Производительные и непроизводительные затраты.

Теория производительности. Эффективность труда и производства.

Взаимосвязь производительности труда, фондовооруженности труда и фондоотдачи.

Измерители продукции и измерители затрат. Проблемы в области измерения производительности труда.

Показатели, характеризующие производительность труда: выработка, трудоемкость.

Классификация методов измерения производительности труда по способу выражения результатов труда: натуральные, трудовые и стоимостные: сфера их использования, преимущества и недостатки.

Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства.

Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы.

Организационные факторы роста производительности труда.

Резервы роста производительности труда.

Трудоемкость продукции: понятия, виды, методы расчета.

Планирование и разработка программы производительности труда.

### **Тема 3. Организация и оплата труда в организации**

Методы труда, их рационализация.

Условия труда и факторы их определяющие.

Время занятости и перерывов в работе. Баланс рабочего времени. Полезный фонд рабочего времени.

Аттестация и паспортизация рабочих мест.

Методы измерения затрат рабочего времени.

Нормативы работы оборудования, времени, темпа работы, численности.

Заработная плата как экономическая категория. Факторы, влияющие на величину заработной платы.

Теоретические основы оплаты и стимулирования труда на предприятии.

Понятие фонда заработной платы, источники его формирования.

Основные элементы фонда заработной платы: оплата за отработанное время; единовременные поощрительные выплаты: выплаты на питание, жилье, топливо.

Методы формирования и анализа фонда заработной платы.

Сдельная форма заработной платы, ее системы.

Повременная форма заработной платы, её системы.

Бестарифные системы оплаты труда.

Особенности организации и оплаты труда в условиях неопределенности и риска

### **Тема 4. Оптимизация численного состава: правовые основы и сложные случаи**

Взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики. Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии организации.

Показатели и методы расчета численности работников: общая, списочная, среднесписочная, явочная, плановая, расчетная численность.

Факторы, влияющие на численность работников.

Баланс рабочего времени. Полезный фонд рабочего времени в расчетах численности персонала.

Планирование численности работающих. Формирование штатного расписания.

Совмещение профессий.

Высвобождение персонала: правовые основы.

Сложные случаи увольнений.

### **Тема 5. Социальная ответственность бизнеса в условиях неопределенности и риска**

Правое регулирование труда. Социальные гарантии государства

Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий экономики труда и трудового права.

Социально-трудовые отношения и управление человеческими ресурсами.

Право на труд как основа установления социально-трудовых отношений.

Этапы развития социально-трудовых отношений.

Влияние общих экономических законов и законов рыночного хозяйства на формирование и развитие социально-трудовых отношений.

Основные понятия системы социально-трудовых отношений.

Субъекты и уровни социально-трудовых отношений.

Принципы социально-трудовых отношений: принцип солидарности, принцип субсидиарности.

Основные типы социально-трудовых отношений.

Социальные обязательства организации

Трудовые конфликты, способы их решения

Оценка эффективности социальных затрат  
 Коллективный договор: содержание и назначение  
 Трудовое поведение и корпоративная культура  
 Социальная инфраструктура предприятия  
 Социальное партнерство: цели, задачи, формы  
 Пути оптимизации социальных затрат организации в условиях неопределенности  
 риска  
 Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений

#### 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.06 Экономико-социальные проблемы используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

##### *Очная/заочная форма обучения*

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Персонал организации: анализ динамики и структуры	Реферат на заданную тему Решение ситуационных задач Выполнение индивидуальных заданий с презентацией результатов
Тема 2. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка	Реферат на заданную тему Решение ситуационных задач Выполнение индивидуальных заданий с презентацией результатов
Тема 3. Организация и оплата труда в организации	Реферат на заданную тему Решение ситуационных задач Выполнение индивидуальных заданий с презентацией результатов
Тема 4. Оптимизация численного состава: правовые основы и сложные случаи	Реферат на заданную тему Решение ситуационных задач Выполнение индивидуальных заданий с презентацией результатов
Тема 5. Социальная ответственность бизнеса в условиях неопределенности и риска	Реферат на заданную тему Решение ситуационных задач Выполнение индивидуальных заданий с презентацией результатов

*Экзамен* проводится с применением метода (средства) письменной контрольной работы. По результатам сдачи экзамена проставляются балльная оценки.

#### 4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.2.1. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся к теме 1. Персонал организации: анализ динамики и структуры

##### *Тематика рефератов:*

1. Процесс и характер труда, его основные стадии.
2. Фактор труда на предприятии
3. Качество конкретного полезного труда.
4. Величина труда, рабочее время и его измерение
5. Мера труда. Результат труда, продукт и услуги.

6. Производительный и непроизводительный труд.
7. Трудовой статус работника.
8. Состав и структура рабочей силы.
9. Система должностных инструкций
10. Методы формирования кадрового потенциала, поддержания работоспособности персонала
11. Обучение как форма инвестиций. Виды знаний приобретаемых на производстве.
12. Модели возмещения затрат на обучение.
13. Условия труда по степени воздействия на организм человека.
14. Управление охраной труда в условиях рыночной экономики.

### Ситуационная задача

#### **Задача 1. На основе приведенных данных по предприятию необходимо:**

Проанализировать изменения в структуре персонала, указать возможные причины их возникновения и последствия. Представить графическое изображение структуры работающих на предприятии в динамике.

Категория промышленно-производственного персонала	Отчетный период		Плановый период	
	чел.	%	чел.	%
Численность работников (без совместителей), всего:	1000	100,0	850	100
в том числе:				
Рабочие	750		700	
ИТР	150		100	
Служащие	90		45	
Прочие категории	10		5	

### *Индивидуальная практическая работа с интерактивной презентацией результатов*

*Задание 1. Провести анализ численности и состава персонала предприятия – объекта диссертационного исследования. Интерпретировать полученные результаты.*

#### **4.2.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся к теме 2. «Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка»**

##### **Тематика рефератов:**

1. Сущность понятия производительности труда. Значение роста производительности труда для развития экономики.
2. Социально-экономическое содержание производительности труда, показатели ее измерения
3. Методы исчисления производительности труда
4. Фонд рабочего времени, его состав и структура.
5. Анализ использования рабочего времени. Потери и резервы рабочего времени.
6. Основные пути повышения производительности труда
7. Система показателей производительности труда и их взаимосвязь
8. Факторы и резервы роста производительности труда.

9. Определение и планирование прироста производительности труда за счет организационных факторов

10. Определение и планирование прироста производительности труда за счет внедрения новой техники

### **Ситуационные задачи**

**Задача 1.** На основе приведенных данных рассчитать следующие показатели:

- темпы роста объема товарной продукции,
- темпы роста затрат,
- темпы роста численности работников по категориям персонала,
- темпы роста производительности труда.

Сделать выводы об основных тенденциях в изменении уровня указанных показателей.

Исходные данные

Наименование показателей	Отчетный период	Плановый период	Темп роста, %
Объем товарной (реализуемой) продукции, тысяч рублей	12000	15000	
Затраты, тыс. руб.	8500	10000	
Численность работников, всего, человек	1000	850	
в том числе:			
рабочих	750	700	
ИТР	150	100	
служащих	90	45	
прочих категорий	10	5	
Выработка на:			
одного работающего, руб.			
одного рабочего, руб.			

**Задача 2.** На основе приведенных в таблице выявленных потерь рабочего времени необходимо:

- провести анализ данных таблицы,
- интерпретировать полученные данные, указать возможные причины выявленных потерь рабочего времени,
- определить возможный прирост производительности труда в плановом периоде
- указать возможные пути реализации выявленных резервов.

Исходные данные

Наименование показателей	Значение показателей
Общий плановый фонд рабочего времени, исходя из фактической численности рабочих, чел.-час. (531*1760)	934560
Потери рабочего времени, всего, час.	46080
В том числе:	
- по балансу рабочего времени	23659
- в результате выпуска бракованной продукции	12621
- отклонение от нормальных условий производства	9800
Возможный прирост производительности труда, %	

**Задача 3.** На основе приведенных данных рассчитать:

- резерв прироста производительности труда в отчетном периоде за счет снижения потерь рабочего времени;
- сделать выводы и указать возможные способы реализации данных резервов.

Численность работников – 320 чел.

Потери рабочего времени по балансу – 15800 час.

Годовой фонд рабочего времени 1-го работника – 1820 час.

**Задача 4.** На основе приведенных данных необходимо рассчитать и графически изобразить динамику следующих показателей:

- уровень производительности труда по периодам;
- темпы роста объема производства, численности работников и производительности труда;
- долю прироста объема производства за счет роста производительности труда.

Сделать вывод по проведенным расчетам.

Исходные данные

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Объем производства, руб.	800000	840 000
Численность работников, чел.	100	102

**Задача 5.** На основе приведенных данных рассчитать:

- планируемый прирост производительности труда за счет реализации намеченных мероприятий

Сделать выводы и сформулировать предложения по достижению плановых показателей по росту производительности труда.

Исходные данные:

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Объем производства, руб.	200000	210000
Численность ППП, чел.	75	х
Экономия численности работников вследствие реализации намеченных мероприятий, человек	х	20

### **Индивидуальная практическая работа с интерактивной презентацией результатов**

**Задание 1.** Провести анализ производительности труда работников предприятия – объекта диссертационного исследования. Интерпретировать полученные результаты.

### **4.2.3. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся к теме 3 «Организация и оплата труда в организации»**

**Тематика рефератов:**

1. Нормирование на предприятии, цели, задачи. Функции нормирования.
2. Значение, сущность нормирования труда на предприятиях.
3. Виды норм труда и их характеристика.
4. Классификация затрат рабочего времени при измерении норм труда.
5. Нормы затрат труда, их виды, порядок расчета.
6. Стимулирование труда на предприятии, цели и задачи
7. Функции оплаты труда в рыночной экономике, направления их реализации.
8. Мотивация труда на предприятии, ее функции. Мотивационный профиль работника
9. Организация труда и заработной платы на предприятии.

10. Сдельная система оплаты труда и ее формы
11. Повременная система оплаты труда и ее формы
12. Бестарифные системы оплаты труда
13. Фонд оплаты труда, его постоянная и переменная составляющие. Распределение фонда оплаты труда.
14. Премииальные системы оплаты труда
15. Опыт западных стран в организации заработной платы.

**Контрольные задания и ситуационные задачи**

**Задание 1. Хронометражные исследования затрат рабочего времени**

1. Подготовка программы хронометражного наблюдения
2. Разработка схемы анализа данных хронометража.

**Задание 2. Исследование затрат рабочего времени путем фотографии рабочего дня**

1. Подготовка программы фотографии рабочего дня.
2. Подготовка программы самофотографирования рабочего дня.
3. Анализ данных фотографии рабочего дня.

**Задача 1. На основе приведенных данных рассчитать следующие показатели:**

- среднюю заработанную плату на одного работающего и одного рабочего,
- темпы роста (снижения) объема товарной продукции,
- темпы роста (снижения) численности работников,
- темпы роста (снижения) средней заработной платы.

*Сделать выводы по динамике показателей.*

Исходные данные

Наименование показателей	Отчетный период	Плановый период	Темп роста, проценты
Объем товарной (реализуемой) продукции, тыс. руб.	12000	15000	
Численность работников, всего, чел.	1000	850	
в том числе:			
рабочих	750	700	
Фонд оплаты труда – всего, тыс. руб.	750	950	
в том числе:			
фонд оплаты труда рабочих	580	720	
Средняя заработанная плата, руб.			
одного работающего			
одного рабочего			

**Задача 2. На основе приведенных данных рассчитать:**

- среднюю плату на 1-го работника и темп ее роста (прироста);
- структуру доходов работника;

*Сделать выводы по расчетам и изобразить графически показатели в динамике.*

Исходные данные

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Средства, направляемые на оплату труда, всего, руб.	240000	268000
в том числе:		
фонд оплаты труда	180000	204000
фонд потребления	60000	68000

Численность работников, чел.	25	28
------------------------------	----	----

**Индивидуальная практическая работа с интерактивной презентацией результатов**

**Задание 1.** Провести анализ динамики и структуры заработной платы персонала предприятия – объекта диссертационного исследования. Интерпретировать полученные результаты.

**4.2.4. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся к теме 4 «Оптимизация численного состава: правовые основы и сложные случаи»**

**Тематика рефератов:**

1. Методы формирования кадрового потенциала, поддержания работоспособности персонала
2. Методы реформирования организации, увольнения персонала.
3. Технологии управления персоналом
4. Кадровое консультирование: содержание и формы
5. Организация внутрифирменного обучения
6. Формирование антикризисной команды управления.
7. Проблемы теории управления персоналом.
8. Японская школа управления персоналом
9. Североамериканская школа управления персоналом
10. Способы и оформление увольнения персонала

**Контрольные задания и ситуационные задачи**

**Задание 1.** Составить балансы трудовых ресурсов:

- баланс рабочего времени предприятия;
- баланс времени одного среднесписочного рабочего в год;
- отчетные балансы рабочей силы.

**Задача 1.** На основе исходных данных по бригаде рассчитать численность рабочих (норматив численности).

Фонд времени 1-го рабочего – 1820 часов.

Исходные данные

Изделия	Количество штук	Трудоемкость единицы, часы
Деталь «А»	8000	1,0
Деталь «Б»	2000	2,0
Деталь «В»	4000	2,5

**Индивидуальная практическая работа с интерактивной презентацией результатов**

**Задание 1.** Провести анализ обеспеченности кадрами предприятия – объекта диссертационного исследования. Сформировать план по численности персонала на предстоящий период. Интерпретировать полученные результаты.

**4.2.5. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся к теме 5 «Социальная ответственность бизнеса в условиях неопределенности и риска»**

**Тематика рефератов:**

1. Свободное и рабочее время. понятие, измерение, возможности использования
2. Социально-трудовые отношения на предприятии: процесс формирования и возможности регулирования.
3. Оценка персонала: формы, методы, процедуры
4. Содержание \_\_\_\_\_ метода оценки персонала (по выбору студента)
5. Организация обучения и повышения квалификации персонала
6. Карьерный рост работника
7. Организация трудовых перемещений
8. Методы реформирования организации, увольнения персонала.
9. Технологии управления персоналом (кадровое консультирование, оценка кадровой работы, конкурс, внутрифирменное обучение, психодиагностика, формирование команды управления)
10. Теория конфликтов в управлении персоналом.
11. Конфликт, модели и типы конфликтов.
12. Кадровые конфликты, конфликтность организационной структуры.
13. Межличностные конфликты: основные причины, последствия и способы предотвращения и разрешения
14. Межгрупповые конфликты: основные причины, последствия и способы предотвращения и разрешения
15. Порядок высвобождения работников с предприятий по причине сокращения штатов.
16. Социальные гарантии государства.
17. Корпоративные социальные гарантии.
18. Корпоративная культура: значение и принципы построения
19. Коллективный договор, его роль в деятельности предприятия.
20. Законы и правила трудового поведения.
21. Трудовой статус работника. Формы трудового поведения.
22. Профессиональная мобильность трудящихся.
23. Цели и задачи социальной политики организации.
24. Трудовые конфликты, способы их решения
25. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений

### ***Контрольные задания и ситуационные задачи***

***Задание 1.*** Разработать программу проведения аттестации персонала

***Задание 2.*** Разработать схему резюме кандидата на занятие вакантной должности

***Задание 3.*** Разработать анкету для проведения оценки при приеме на работу

***Задание 4.*** Разработать анкету для выявления потребности в обучении персонала

***Задание 5.*** Разработать анкету для определения готовности персонала к

нововведениям

***Задание 6.*** Разработать анкету для определения степени удовлетворенности работника своим трудом

### ***Индивидуальная практическая работа с интерактивной презентацией результатов***

***Задание 1.*** Провести экспертизу коллективного договора предприятия – объекта диссертационного исследования. Интерпретировать полученные результаты.

## **5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине**

**5.1 Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):** в форме

контрольной работы по билетам. На экзамен выносится материал в объеме, предусмотренном рабочей программой учебной дисциплины.

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

## 5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-1.1 Способен анализировать действующие нормативные документы по вопросам финансового состояния организации	Анализирует действующие нормативные документы по вопросам финансового состояния организации	Раскрывает содержание нормативных документов по вопросам финансового состояния организации и способен их применять при решении практических задач

## Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

### Перечень вопросов для экзамена

- 1 Актуальные проблемы социально-трудовых отношений.
- 2 Типы, формы и методы управления трудом на предприятии.
- 3 Экономическая сущность производительности труда. Показатели производительности труда.
- 4 Выработка продукции и методы ее определения.
- 5 Трудоемкость продукции. Резервы снижения трудоемкости продукции.
- 6 Факторы и условия роста производительности труда.
- 7 Материально-технические факторы роста производительности труда.
- 8 Социально-экономические факторы роста производительности труда.
- 9 Организационные факторы роста производительности труда.
- 10 Сущность и классификация резервов роста производительности труда.
- 11 Резервы улучшения использования рабочего времени.
- 12 Резервы улучшения структуры кадров и лучшего использования рабочей силы.
- 13 Факторный анализ производительности труда.
- 14 Планирование производительности труда на предприятии.
- 15 Программы управления производительностью труда и их содержание.
- 16 Использование рабочего времени – важный резерв роста производительности труда.
- 17 Влияние материального стимулирования на рост производительности труда.

- 18 Структура кадров на промышленном предприятии и ее влияние на рост производительности труда.
- 19 Социальные резервы роста производительности труда.
- 20 Повышение квалификации рабочих как условие роста производительности труда.
- 21 Общая характеристика состава работников предприятия.
- 22 Укрупненные методы определения численности работающих.
- 23 Расчет численности основных рабочих.
- 24 Расчет численности вспомогательных рабочих.
- 25 Определение численности руководителей, специалистов и служащих.
- 26 Расчет дополнительной потребности в кадрах.
- 27 Движение кадров на предприятии.
- 28 Структура заработной платы. Принципы оплаты труда.
- 29 Составные части организации оплаты труда.
- 30 Тарифная система заработной платы, ее место и роль в организации оплаты труда.
- 31 Тарифно-квалификационные справочники, их назначение и построение
- 32 Тарифные сетки, принципы их построения и виды.
- 33 Тарифные ставки, их виды. Расчет минимальной ставки оплаты труда.
- 34 Сущность, назначение и классификация надбавок и доплат к заработной плате.
- 35 Формы и системы заработной платы и условия их эффективного применения.
- 36 Прямая (индивидуальная) сдельная оплата труда рабочих.
- 37 Сдельно-премиальная система оплаты труда рабочих.
- 38 Сдельно-прогрессивная система оплаты труда рабочих.
- 39 Аккордная система оплаты труда рабочих.
- 40 Косвенная сдельная система оплаты труда рабочих.
- 41 Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда рабочих.
- 42 Простая повременная система оплаты труда рабочих.
- 43 Повременно-премиальная система оплаты труда рабочих.
- 44 Бестарифные системы оплаты труда.
- 45 Методы планирования фонда заработной платы на предприятии.
- 46 Особенности организации и оплаты труда на малых предприятиях.
- 47 Повышение стабильности производственных коллективов в условиях неопределенности и риска.
- 48 Организация оплаты труда рабочих (на примере различных организационно-правовых форм предприятий).
- 49 Механизм стимулирования труда работников посредством участия в прибыли (капитале).
- 50 Свободное время и пути его рационального использования.
- 51 Профессиональные и квалификационные сдвиги в кадровом составе предприятия в условиях неопределенности и риска.
- 52 Формы и методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на производстве.
- 53 Текучесть кадров на предприятии и пути ее сокращения.
- 54 Анализ текучести специалистов и служащих и ее социально-экономические последствия в условиях рынка.
- 55 Система непрерывного корпоративного образования.
- 56 Нестандартные режимы рабочего времени и их роль в регулировании занятости.
- 57 Рабочее время и оценка эффективности его использования.
- 58 Трудовые перемещения и методы их регулирования.
- 59 Социальное партнерство и его развитие в России.
- 60 Условия труда на предприятии, пути их улучшения.

- 61 Условия эффективной деятельности профсоюзов.
- 62 Коллективный договор, как основа трудовых отношений.
- 63 Участие в управлении как способ вовлеченности работников в деятельность организации.
- 64 Особенности управления персоналом в условиях пандемии
- 65 Пути решения экономико-социальных проблем организации, вызванных пандемией
- 66 Особенности управления персоналом организации в условиях проведения специальной военной операции
- 67 Пути решения экономико-социальных проблемы, связанных с частичной мобилизацией

### **Шкала оценивания.**

Оценка результатов производится на основе Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденного Приказом Ректора РАНХиГС при Президенте РФ от 30.01.2018 г. № 02-66 (п.10 раздела 3 (первый абзац) и п.11), а также Решения Ученого совета Северо-западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 19.06.2018, протокол № 11.

Академические отметки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» выставляются при условиях:

- «Отлично» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено максимальным числом баллов.

- «Хорошо» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

- «Удовлетворительно» – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками.

- «Неудовлетворительно» – теоретическое содержание курса не освоено, пробелы носят существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено.

## **6. Методические материалы для освоения дисциплины**

Рабочей программой дисциплины предусмотрены следующие виды

аудиторных/ДОТ занятий: лекции, практические занятия, контрольные работы. На лекциях рассматриваются наиболее сложный материал дисциплины. Лекция сопровождается презентациями, компьютерными текстами лекции, что позволяет студенту самостоятельно работать над повторением и закреплением лекционного материала. Для этого студенту должно быть предоставлено право самостоятельно работать в компьютерных классах в сети Интернет.

Практические занятия предназначены для самостоятельной работы студентов по решению конкретных задач и выполнению заданий. Ряд практических занятий проводится в компьютерных классах с использованием Excel. Каждое практическое занятие сопровождается домашними заданиями, выдаваемыми студентам для решения внеаудиторное время. Для оказания помощи в решении задач имеются тексты практических заданий с условиями задач и вариантами их решения.

С целью контроля сформированности компетенций разработан фонд контрольных заданий (фонд оценочных средств).

С целью активизации самостоятельной работы студентов в системе дистанционного обучения Moodle разработан учебный курс «Экономико-социальные проблемы», включающий набор файлов с текстами лекций, практикума, примерами заданий, а также набором тестов для организации электронного обучения студентов.

Для активизации работы студентов во время контактной работы с преподавателем отдельные занятия проводятся в интерактивной форме. В основном интерактивная форма занятий обеспечивается при проведении занятий в компьютерном классе. Интерактивная форма обеспечивается наличием разработанных файлов с заданиями, наличием контрольных вопросов, возможностью доступа к системе дистанционного обучения, а также к тестеру.

Для работы с печатными и электронными ресурсами СЗИУ имеется возможность доступа к электронным ресурсам. Организация работы студентов с электронной библиотекой указана на сайте института (странице сайта – «Научная библиотека»).

#### *Очная/заочная*

Наименование темы или раздела дисциплины	Список рекомендуемой литературы		Вопросы для самопроверки
	Основная (№ из перечня)	Дополнительная (№ из перечня)	
Тема 1. Персонал организации: анализ динамики и структуры	1-3	1-3	1. Раскрыть взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики. 2. Назвать основные параметры оценки персонала организации. 3. Понятие структуры кадров, виды структур. 4. Назначение и содержание штатного расписания. 5. Кадровый состав работников организации: профессиональный, квалификационный, половозрастной. 6. Содержание кадровой политики организации. Особенности кадровой политики в условиях кризиса 7. Движение кадров на предприятии. Основные показатели движения рабочей силы

<p>Тема 2. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка</p>	<p><b>1-4</b></p>	<p><b>3-5</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Показатели эффективности труда в организации и методы оценки</li> <li>2. Привести классификацию затрат рабочего времени.</li> <li>3. Раскрыть взаимосвязь производительности труда, фондовооруженности труда и фондоотдачи.</li> <li>4. Назвать методы измерения производительности труда</li> <li>5. Раскрыть основные факторы роста производительности труда</li> <li>6. Раскрыть резервы роста производительности труда.</li> <li>7. Понятие трудоемкости продукции и методы ее расчета.</li> <li>8. Содержание и последовательность планирования производительности труда.</li> </ol>
<p>Тема 3. Организация и оплата труда в организации</p>	<p><b>1-4</b></p>	<p><b>1-2</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определение времени занятости и перерывов в работе. Баланс рабочего времени.</li> <li>2. Назначение и содержание аттестации и паспортизации рабочих мест.</li> <li>3. Перечислить методы измерения затрат рабочего времени.</li> <li>4. Перечислить факторы, влияющие на величину заработной платы.</li> <li>5. Назвать основные элементы фонда заработной платы.</li> <li>6. Раскрыть методы формирования и анализа фонда заработной платы.</li> <li>7. Раскрыть преимущества сдельной формы заработной платы.</li> <li>8. Бестарифные системы оплаты труда: основные подходы.</li> <li>9. Охарактеризовать особенности организации и оплаты труда в условиях неопределенности и риска</li> <li>10. Охарактеризовать особенности организации и оплаты труда в условиях пандемии</li> </ol>
<p>Тема 4. Оптимизация численного состава: правовые основы и сложные случаи</p>	<p><b>1-4</b></p>	<p><b>1-2</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскрыть взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики.</li> <li>2. Особенности кадровой политики в условиях кризиса.</li> <li>3. Показатели и методы расчета численности работников.</li> <li>4. Факторы, влияющие на численность работников.</li> <li>5. Методы планирования численности работающих.</li> <li>6. Оптимизация численного состава работников</li> <li>7. Правовые основы увольнения работников</li> <li>8. Особенности регулирования численности работников в условиях пандемии</li> </ol>

<p>Тема 5. Социальная ответственность бизнеса в условиях неопределенности и риска</p>	<p>1-5</p>	<p>1-5</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскрыть социальные гарантии государства</li> <li>2. Раскрыть влияние общих экономических законов и законов рыночного хозяйства на формирование и развитие социально-трудовых отношений.</li> <li>3. Перечислить принципы социально-трудовых отношений.</li> <li>4. Назвать основные типы социально-трудовых отношений.</li> <li>5. Перечислить социальные обязательства организации</li> <li>6. Раскрыть природу трудовых конфликтов и способы их решения</li> <li>7. Основные методы оценки эффективности социальных затрат</li> <li>8. Назначение и содержание Коллективного договора</li> <li>9. Сущность социального партнерства</li> <li>10. Назвать основные пути оптимизации социальных затрат организации в условиях неопределенности риска</li> <li>11. Предложить пути решения экономико-социальных проблем организации, опираясь на зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений</li> </ol>
---	------------	------------	---

## 7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

### 7.1. Основная литература

1. Зорина О.О. Управление персоналом: право и экономика: монография / О.О. Зорина, А.А. Линец. - Москва : Юстицинформ, 2021. - 180 с. - ISBN 978-5-7205-1667-3. - URL: <http://m.ibooks.ru/bookshelf/384571/reading>
2. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543416>
3. Потемкин В. К. Управление персоналом: Учебник для вузов / В.К. Потемкин. - Санкт-Петербург : Питер, 2021. - 432 с. - ISBN 978-5-4461-9512-1. - URL: <https://www.ibooks.ru/bookshelf/378787/reading>
4. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16151-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536835>
5. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535753>

### 7.2. Дополнительная литература

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2021. - 278 с.
2. Асалиев, А. М. Экономика труда: Учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, Л. И. Сланченко. – М.: НИФРА-М, 2019. – 171 с.

3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 406 с.
4. Чуланова, О. Л. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 358 с.
5. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 259 с.

### 7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

- Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008г. № 6-ФКЗ и от 30.12.2008г. № 7-ФКЗ) // Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.
- Гражданский Кодекс РФ // Консультант плюс
- Трудовой Кодекс РФ // консультант плюс

### 7.4. Интернет-ресурсы

Для освоения дисциплины следует пользоваться доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

#### *Русскоязычные ресурсы:*

- электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»;
- электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»;
- статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам

#### **«Ист-Вью»**

- энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»;
- полные тексты диссертаций и авторефератов **Электронная Библиотека**

#### **Диссертаций РГБ;**

- <http://www.rosmintrud.ru> - официальный сайт Министерства труда и социального развития РФ
- <http://www.ilo.ru> - официальный сайт Международной организации труда
- <http://www.budgetrf.ru> – Мониторинг экономических показателей
- <http://www.elibrary.ru> – Научная электронная библиотека
- <http://ecsocman.hse.ru> – Федеральный образовательный портал ЭСМ: экономика, социология, менеджмент
- <http://www.businesspress.ru> – Деловая пресса
- <http://www.garant.ru> – Справочно-информационная система «Гарант»
- Информационно-справочная система «Консультант Плюс»

- <http://www.rbc.ru> – РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера)

**Англоязычные ресурсы:**

- **EBSCO Publishing**- доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно–популярных журналов.

**7.5. Иные источники**

- Альбом унифицированных форм кадровых документов // Консультант плюс
- Журнал: Управление персоналом

**8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

**Характеристики аудиторий (помещений, мест) для проведения занятий**

Для проведения занятий необходимы стандартно оборудованные учебные кабинеты и компьютерные классы, соответствующие санитарным и строительным нормам и правилам.

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

На семинарских занятиях используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google Chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft Power Point»);
- пакеты прикладных программ SPSS/PC+, STATISTIKA,
- программные комплексы Word, Excel, ТЕСТУНИВЕРСАЛ,
- правовые базы данных «Консультант+», «Гарант», «Кодекс», «Эталон»