

В.Ф. Потуданская, Е.А. Кипервар

ЭКОНОМИКА ТРУДА  
Учебное пособие по выполнению курсовой работы  
для бакалавров направления «экономика»

Омск - 2015

УДК 331  
ББК 65.24  
П64

Рецензенты:

Потуданская В.Ф., Кипервар Е.А.  
Экономика труда: Учеб.пособие. Омск: Изд-во ОмГТУ  
2015 г. - с.

Учебное пособие направлено на оказание учебной и методической помощи студентам всех форм обучения экономического факультета, выполняющим курсовую работу. Пособие разработано в соответствии с ФГОС ВПО, ООП по направлению подготовки бакалавриата 38.03.01 - «Экономика», 38.03.02 - «Менеджмент», 38.03.03 - «Управление персоналом», 38.03.04 - «Муниципальное управление». В нем содержатся методические указания по структуре, содержанию, оформлению и порядке защиты курсовой работы, рекомендации по выбору темы курсовой работы. Пособие содержит таблицы, схемы, позволяющие студенту сориентироваться в основных вопросах разрабатываемой в курсовой работе, представлена методика для расчетов мероприятий. В приложениях приводятся примеры оформления различных составляющих частей курсовой работы.

Подготовлено на кафедре "Экономика и организация труда" и одобрено редакционно-издательским советом ОмГТУ.

ISBN

© В.Ф. Потуданская,  
Е.А. Кипервар, 2015  
© Омский государственный  
технический университет,

2015

## ВВЕДЕНИЕ

Федеральные Государственные образовательные стандарты, учебные планы направления «Экономика», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Муниципальное управление» предусматривают выполнение курсовой работы по дисциплине «Экономика труда». Курсовая работа, является самостоятельной работой студента и выступает формой учебной работы и промежуточного контроля его знаний. Цель написания курсовой работы - закрепление, углубление и систематизация теоретических знаний студента в области экономики труда, приобретение им навыков практического решения конкретных производственных задач в сфере экономики труда.

Назначение курсовой работы состоит в следующем:

- закрепить и углубить изученный теоретический материал;
- расширить теоретические знания студентов в рамках выбранной тематики;
- овладеть умением применения теоретических знаний при решении практических задач;
- овладеть методами сбора информации и эмпирического анализа изученных в теории явлений, закономерностей, взаимосвязей;
- формировать научное мышление, анализировать и обобщать имеющийся материал, формулировать выводы, выдвигать и проверять гипотезы, предлагать мероприятия и др.);
- развить самостоятельность студентов и творческий потенциал;
- закрепить умение работать с учебной и научной литературой;
- получить навыки оформления письменных работ в соответствии с установленными требованиями.

В основу настоящих методических рекомендаций положены требования, которые разработаны исходя из содержания учебных планов подготовки бакалавров всех форм обучения.

Учебное пособие направлены на помощь студенту в правильном выполнении работы, учесть все основные требования, а также избежать типичных ошибок.

Приступая к курсовой работе, следует внимательно ознакомиться с разделами учебного пособия, следование его рекомендациям может служить гарантией качественного выполнения курсовой работы.

## 1. ОФОРМЛЕНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Курсовая работа выполняется студентом самостоятельно и сдается руководителю курсовой работы печатном виде.

Оптимальный объем курсовой работы – 30-37 страниц печатного текста.

Текст печатается на стандартных листах формата А 4 с одной стороны шрифтом Times New Roman размером 14 кеглей (через 1,5 интервала), с оставлением полей: слева - 30 мм, сверху - 20 мм, справа – 10 мм, снизу - 20 мм.

Расстановка переносов - автоматически, абзац - 1,25; выравнивание - по ширине, без отступов.

Абзацами надо выделять обособленно по смыслу части текста.

В работе используется сквозная нумерация страниц, включая библиографический список и приложение. На первой странице (титальном листе) номер не ставится, оглавление работы нумеруется цифрой 2. Номер страницы проставляется арабскими цифрами в правом нижнем углу страницы. В тексте, таблицах, диаграммах допускают только общепринятые сокращения (единицы измерения, часто употребляющие слова).

Каждая глава, введение, заключение, библиографический список, приложения начинаются с новой страницы.

Слова: «Введение», «Заключение», «Приложение», «Библиографический список» служат заголовками соответствующих разделов не нумеруются, пишутся 14 шрифтом.

Вопросы в главах должны иметь нумерацию в пределах каждого раздела. Номера состоят из номеров раздела и подраздела, разделенных точкой. В конце номера подраздела точка не ставится. Например:

1.1

1.2 нумерация подразделов первой главы

1.3

Если глава или вопрос состоит из одного пункта, он также нумеруется.

После заголовка и подзаголовка в конце страницы должно быть не менее 3 строк текста.

Внутри пунктов или подпунктов могут приводиться перечисления. При этом перед каждой позицией перечисления следует ставить дефис или строчную букву со скобкой. Для дальнейшей детализации перечислений используют арабские цифры со скобкой. Во всех случаях запись перечислений производится с абзацного отступа.

Например:

а) \_\_\_\_\_

б) \_\_\_\_\_

в) \_\_\_\_\_

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_

Наименования разделов должны быть краткими. Наименование записывают с прописной буквы с абзацного отступа. Аналогично записываются наименования подразделов и пунктов. Переносы слов в заголовках не допускаются. Точку в конце заголовка не ставят. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой.

Главы курсовой работы должны быть пронумерованы арабскими цифрами, после номера главы ставится точка (по образцу: *1. ...*). Номер параграфа каждой главы в курсовой работе состоит из номера главы и непосредственно номера параграфа в данной главе, отделенного от номера главы точкой. Знак параграфа не требуется (по образцу; *1.1. ...*). Наименование глав записываются в виде заголовков строчными буквами (кроме первой прописной), по центру строки, например: 1. Теоретические аспекты....

Наименование параграфов записывают в виде заголовков (с абзаца) строчными буквами (кроме первой прописной) и также располагают по центру текста (1.1. Рынок труда ...)

Переносы слов в наименовании глав, параграфов не допускаются. Точка в конце заголовка глав и параграфов не ставится. Если наименование состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Расстояние между заголовками и последующим текстом должно быть равно 10 мм или 12 пт, расстояние между заголовком нового параграфа и последней строчкой предыдущего - 13 мм (18 пт).

Ссылки в тексте на цитируемый материал из использованных источников необходимо непосредственно в тексте после окончания цитаты путем выделения ее в тексте квадратными скобками.

Порядок оформления ссылок в подстрочном примечании оформляется в соответствии с требованиями ГОСТа 7.1-84 "Библиографическое описание документа".

Он предусматривает, после цитаты указание в квадратных скобках порядкового номера цитируемого произведения по списку использованной литературы из библиографического списка и номера страницы, откуда выписана цитата, разделенных запятой.

Например: «Под продуктивностью труда принято понимать ...» [1, с. 297].

Ссылки на рисунки и таблицы указывают их порядковыми например: ". ..рис.1....", "...в табл. 1...".

В целях унификации подхода к оформлению используемых диаграмм, графиков, фотоматериалов в курсовых работах их принято обозначать рисунками. Нумерация рисунков сквозная по всему тексту работы. В тексте необходимо описание, «расшифровка» рисунка и ссылка на него. Например: «На рисунке 5 приводится кривая роста объема товарной продукции за 2014 год». Под

рисунком должны быть вставлены его номер и название. Подписывается рисунок внизу, под рисунком, в конце названия, точка не ставится.

Ссылки на формулы дают в скобках, например: "...из расчета, сделанного по формуле (4) видно...».

Обозначение в тексте физических величин осуществляется в соответствии с ГОСТ 8.417- 81 без переноса на следующую строку. Например: 90% и т.д.

В единицах, получаемых делением одной величины на другую, применяют косую линию.

Например: руб./м. и т.д.

Нумерация таблиц производится сквозная по всей работе. Каждая таблица должна иметь название и номер, помещаемый над названием таблицы без сокращения с правой стороны. Например: Таблица 1.

После каждой таблицы курсовой работы необходимо делать анализ конкретного явления, факта, социально-экономические показатели, производственно деятельности предприятия и делать обоснованные выводы.

Графы таблицы имеют заголовки и подзаголовки: заголовки начинаются с прописных букв, подзаголовки - со строчных букв. Внесение в таблицу незаполненных граф и строк не допускается. Если в какой-либо строке таблицы нет данных, то в ней ставят прочерк (тире).

Цифры в таблицах располагают так, чтобы числа по всем столбцам были расположены точно один под другим.

Допускается перенос таблицы на другую страницу с соблюдением нумерации граф и указанием их сверху, например: Продолжение таблицы 1. Примечания и сноски, касающиеся содержания таблиц, пишут непосредственно под таблицей.

Иллюстрации и таблицы, расположенные на отдельных листах, включаются в общую нумерацию страниц. В этом случае рисунки и таблицы могут иметь как вертикальное, так и горизонтальное размещение. При горизонтальном размещении листа поле для подшивки оставляется сверху.

Перечень таблиц по теме курсовой работы должен отвечать выбранной тематике.

В библиографическом списке должны содержать сведения об источниках, использованных в процессе исследования выбранной темы. Включение в список литературы, которой студент не пользовался в своей работе, не допустимо. На каждый источник в тексте должна быть ссылка. Библиографический список должен формироваться в алфавитном порядке. При небольшом количестве использованных источников они могут располагаться в нем в порядке появления ссылок на них. Список источников оформляется по ГОСТ 7.1 [3], как правило, на языке выходных сведений: Автор (ФИО). Название источника. - Место издания, Издательство, год издания, количество страниц. Наименование места издания необходимо

проводить полностью в именительном падеже: допускаются только сокращения городов: Москва –«М» и Санкт - Петербург –«С-Пб». Пример: Одегов Ю.Г. Экономика труда. –М.: издательство Юрайт, 2013. - 423 с. Образец заполнения библиографического списка смотреть в Приложении 4.

Приложения оформляются как продолжение курсовой работы, если оно необходимо для раскрытия темы. В приложения обычно выносятся организационные, плановые и бухгалтерские документы базовой организации, являющиеся основой проектирования, новые разработанные организационные документы (положения о подразделениях, должностные инструкции, логико-информационные схемы и т.д. ). Каждое приложение должно начинаться с нового листа и иметь содержательный заголовок, выполненный прописными буквами. Кроме порядкового номера страницы под ним, но над заголовком, в правом верхнем углу, прописными буквами печатается слово «ПРИЛОЖЕНИЕ». Если приложений в работе более одного, их следует нумеровать порядковой нумерацией арабскими цифрами.

Если в качестве приложения используется конкретный документ или бланк формы документа, имеющий самостоятельное значение, его вкладывают без изменений по сравнению с оригиналом. На титульном листе документа в правом верхнем углу печатают слово «ПРИЛОЖЕНИЕ» и проставляют его номер, а страницы, на которых размещен документ, включают в общую нумерацию страниц курсовой работы.

В тексте курсовой работы не допускается:

- применять иностранные слова и термины при наличии равнозначных слов и терминов в русском языке;
- применять сокращения слов, кроме установленных правилами русской орфографии, пунктуации, а также соответствующими государственными стандартами;
- употреблять математические знаки без цифр, а также знаки № (номер), % (процент);
- применять индексы стандартов (ГОСТ, ОСТ и др.) без регистрационного номера;
- не допускаются выделения и подчеркивания слов по тексту.

Все материалы курсовой работы должны быть подшиты в папку.

## 2. Содержание курсовой работы

Материалы курсовой работы располагаются в следующей последовательности:

- титульный лист;
- лист задания;
- оглавление;
- введение;
- теоретическая часть;
- аналитическая часть;
- предложения по улучшению состояния дел по исследуемой проблеме с расчетами их эффективности;

- заключение;
- библиографический список (список использованной литературы);
- приложение.

#### Введение

Во введении:

- дается оценка современного состояния разрабатываемой темы, раскрываются ее актуальность, новизна и полезность для данного предприятия;
- формулируются цели и задачи курсовой работы;
- дается полное наименование объекта исследования (предприятия или (и) его структурного подразделения);
- перечисляются исходные данные для выполнения работы - законодательные и нормативные акты; книги (в т.ч. учебники, учебные пособия); статьи из периодических изданий; статистические материалы; планы и отчеты предприятия, методики расчета показателей, положения (например, об оплате и премировании работников, доплатах, надбавках и т.п.); индивидуальные трудовые договоры; коллективные договоры и соглашения; другие источники информации;

#### Теоретическая глава

В данной главе опираясь на литературные источники (в учебники, монографии, периодическая литература т.ч. методические разработки и др.), законодательных и нормативных материалов излагаются теоретические и методические вопросы рассматриваемой темы, принципы, подходы, формы и методы решения поставленных в курсовой работе задач. Описываясь на отечественную и зарубежную практику решения подобных задач, оценивается возможность и пути ее использования на предприятии, выбранном в качестве объекта исследования курсовой работы, рассматриваются тенденции и перспективы дальнейшего развития рассматриваемой проблемы.

В разделе могут рассмотрены различные точки зрения на выбранные вопросы темы, дискуссионные подходы. Автор курсовой работы должен их критически оценить и обосновать собственную точку зрения.

Параграфы могут также содержать описание конкретной методики разработки какого-либо документа или методики проведения анализа, который будет выполняться в следующем, аналитическом разделе курсовой работы на материалах конкретного предприятия.

В целом теоретическая глава является основой для выполнения последующих разделов курсовой работы, между ними должна быть непосредственная логическая связь.

При написании параграфов необходимо давать ссылки на использованные литературные источники (цитаты, высказывания и точки зрения авторов различных теорий и специалистов, заимствованные формулировки различных понятий и терминов), статистические материалы, законодательные и нормативные акты.



В данном разделе анализируется фактическое состояние дел по выбранной студентом теме (проблеме) на конкретном объекте (предприятии, структурном подразделении).

Аналитическая глава

*Направлена на анализ существующего положения*, выявление положительных и отрицательных тенденций состояния проблемы и возможных направлений его улучшения (совершенствования). Необходимо отразить информацию за два и более года, а так же дать ей квалифицированную оценку и сделать обоснованные выводы о необходимости принятия по анализируемой проблеме соответствующих решений.

Аналитическая глава должен содержать несколько подразделов, таких как краткую характеристику объекта исследования, анализ и оценку экономических результатов его деятельности (технико-экономические показатели), анализ фактического положения дел на объекте по исследуемой проблеме, выводы из анализа.

Конкретные параграфы в содержании аналитической главы курсовой работы, глубина их проработки и объем, используемые методы анализа и данные для его проведения определяются выработанной темой курсовой работы, особенностями объекта исследования, полнотой (ограниченностью) имеющейся исходной информации и другими обстоятельствами.

Глава должна содержать расчетно-аналитические таблицы, графики, диаграммы, раскрывающие (характеризующие) аналитические аспекты темы и оформленные в соответствии с требованиями.

Аналитическая глава должен завершаться выводами из анализа. Выводы из анализа целесообразно давать в тезисном варианте, отражающей ход анализа фактического состояния дел на объекте по исследуемой проблеме.

Выводы из анализа являются непосредственной основой для обоснования и разработки студентом предложений, мероприятий по улучшению состояния дел по исследуемой проблеме.

Предложения по улучшению состояния дел по исследуемой проблеме, расчет экономической эффективности мероприятий.

Третья глава.

Третья глава курсовой работы пишется на основе исследований теоретической главы, раздела и выводов из анализа аналитической главы.

Студенту в зависимости от выбранной темы необходимо предлагать практические рекомендации и конкретные решения, направленные на совершенствование изучаемых процессов и явления. Рекомендации должны быть конкретными и вытекать из результатов предыдущего анализа. Два предложенных мероприятия необходимо рассчитать по методике определения экономической эффективности (**ПРИЛОЖЕНИЕ**).

Заключение

Заключительный раздел курсовой работы является логическим завершением всей работы. В нем должны содержаться краткие выводы (в т.ч. в цифрах) по всем разделам курсовой работы, а также предложения (мероприятия, варианты решений и т.п.) по дальнейшему улучшению рассматриваемой проблемы, в том числе и такие, которые могут быть проработаны более детально в дальнейшем.

В сжатой форме должны быть представлены наиболее важные результаты проделанной работы, сформулированы основные выводы и рекомендации.

## 2. ТЕМЫ КУРСОВЫХ РАБОТ И ИХ ВЫБОР

Тематика курсовых работ связана с требованиями государственного стандарта, основными нормативами по усвоению материала по дисциплине «Экономика труда».

Тема курсовой работы выбирается студентом из перечня тем, представленных в пособие. Студент имеет право предложить свою тему с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки. При выборе темы студент должен исходить из собственных интересов, объективных возможностей.

### ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

1. Совершенствование системы стимулирования труда на предприятии
2. Совершенствование фонда оплаты труда на предприятии
3. Современные подходы к оплате труда на коммерческих предприятиях
4. Мотивация персонала на современном предприятии
5. Особенности подготовки и повышения квалификации персонала предприятия в современных условиях
6. Направления повышения эффективности труда работников предприятия
7. Регулирование социально-трудовых отношений на предприятии
8. Производительности труда на предприятии и пути ее повышения
9. Повышение эффективности использования рабочей силы на предприятии
10. Повышение качества трудовой жизни работников предприятия
11. Трудовой конфликт на предприятии и пути их разрешения
12. Особенности нормирования труда на предприятии
13. Трудовые отношения в коллективе на предприятии
14. Совершенствование трудового потенциала предприятия
15. Совершенствование условий труда на предприятии

16. Особенности формирования персонала в государственных учреждениях (организациях Российской Федерации)
17. Безработица как характерная особенность рынка труда
18. Особенности безработицы сельского населения Омской области
19. Трудовые ресурсы Омской области
20. Состояние рынка труда Омской области и тенденции развития
21. Качество жизни населения, как социально-экономический показатель развития региона
22. Особенности функционирования рынка труда Омской области
23. Безработица: виды, факторы, тенденции в современной России

## **Тема 1. Совершенствование системы стимулирования труда на предприятии**

Введение.

1. Теоретические основы организации стимулирования труда на предприятии. Понятие и сущность стимулирования труда. Классификация видов и форм организации стимулирования труда. Заработная плата, как основной стимул труда. Проблемы стимулирования труда в современных условиях и направления совершенствования стимулирования труда.

2. Анализ состояния системы стимулирования труда на предприятии.

2.1 Краткая характеристика предприятия по основным экономическим показателям.

В первом параграфе второй главы курсовой работы должна быть дана краткая характеристика предприятия и его основных экономических показателей за два предшествующих периода. Рассматривается организационная структура управления предприятием, характеристика выпускаемой продукции, оборудование, численность, производственная программа предприятия, оптовый и розничный товарооборот (для предприятий торговли), оплата труда и прочие экономические показатели деятельности предприятия необходимые для рассмотрения темы. (см. прил. табл.1).

2.2 Анализ численности и состава работников предприятия. В данном параграфе провести анализ состава и структуры персонала предприятия или подразделения по категориям в динамике за несколько лет (прил., табл. 18). Движение рабочей силы на предприятии или в подразделении. Выявить коэффициенты необходимого и излишнего оборота, выбытия и приема персонала, стабильности персонала [Смирнова А.М. Трудовые показатели предприятия торговли: анализ и планирование: учеб. пособие/А.М. Смирнова. – Красноярск, 2008 – 174 с., с.20 ].

- коэффициент общего оборота кадров ( $K_{ООК}$ ) в процентах определяется как отношение суммарного числа вновь принятых ( $Ч_{ПР}$ ) и выбывших ( $Ч_{В}$ ) за отчетный период к среднесписочной численности работников (  $\dot{Ч}$  )

$$K_{ООК} = \frac{Ч_{ПР} + Ч_{В}}{\dot{Ч}} \cdot 100. \quad (1)$$

- коэффициент приема кадров ( $K_{ПК}$ ) в процентах определяется по формуле

$$K_{ПК} = \frac{Ч_{ПР}}{\dot{Ч}} \cdot 100. \quad (2)$$

- коэффициент выбытия кадров ( $K_{ВК}$ ) в процентах определяется по формуле

$$K_{ВК} = \frac{Ч_{В}}{\dot{Ч}} \cdot 100. \quad (3)$$

- коэффициент постоянства (стабильности) кадров ( $K_{СК}$ ) в процентах определяется как отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год ( $Ч_{С}$ ) к среднесписочной численности работников за отчетный период

$$K_{СК} = \frac{Ч_{С}}{\dot{Ч}} \cdot 100. \quad (4)$$

- коэффициент восполнения работников ( $K_{ВР}$ ) в процентах характеризует восполнение работников, выбывших по различным основаниям из организации, вновь принятыми работниками и рассчитывается путем деления численности принятых работников за период на численность работников, выбывших по различным основаниям за этот год:

$$K_{ВР} = \frac{Ч_{ПР}}{Ч_{В}} \cdot 100. \quad (5)$$

- коэффициент текучести кадров ( $K_{ТК}$ ) определяется путем деления числа уволенных по субъективным причинам работников (по собственному желанию, инициативе администрации и в связи с окончанием срока контракта) к среднесписочной численности работников за этот же период

$$K_{TK} = \frac{Ч_{ув}}{Ч} \cdot 100,$$

где  $Ч_{ув}$  – численность работников, уволенных по субъективным причинам за определенный промежуток времени, чел.

Проанализировать движение персонала на предприятии за определенный период времени. Профессионально-квалификационный состав и структура работников предприятия. Выявить распределение работников подразделения по профессиям и квалификациям, удельный вес каждой профессии и квалификации; определить соответствие разряда работников разряду выполняемых работ (прил., табл. 23, 24).

### 2.3 Анализ фонда оплаты труда на предприятии (см. тему 1, 2.3).

Характеристика тарифных ставок и окладов, применяемых на предприятии. Необходимо охарактеризовать оплату труда работников по действующим часовым тарифным ставкам и месячным окладам, рассмотреть дифференциацию ставок и окладов в зависимости от профессии, должности, квалификационного уровня (см. приложения, табл.4 и 9).

Доплаты и надбавки. Рассматривается характеристика всех действующих в настоящее время доплат и надбавок на предприятии. Необходимо рассмотреть доплаты и надбавки, не имеющие ограничений по сферам трудовой деятельности, а также надбавки и доплаты, применяемые в определенных сферах приложения труда. В ходе анализа выявляется, какие надбавки носят стимулирующий характер, какие связаны с особым характером выполняемой работы, а какие являются доплатами за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (см. приложения, табл. 10).

Премирование персонала. Выявить категории работников для которых предусмотрены премии за качественное и своевременное выполнение работы, вознаграждение за творческую деятельность и т.д. Проводится анализ данных показателей в динамике за два года (см. приложения, табл. 11), так же рассмотреть социальные выплаты и компенсации. Определить социальные выплаты, включающие частичную или полную оплату расходов персонала таких, как транспорт, медицинская помощь и лекарства, отпуск и выходные дни, питание во время работы, обучение работников, страхование жизни, загородные поездки, материальная помощь и т.д (см. приложения, табл. 12).

3. Совершенствование системы стимулирования оплаты труда на предприятии.

3.1 Мероприятия направленные на совершенствование системы стимулирования на предприятии. В данном параграфе необходимо предложить мероприятия (не менее 6) , позволяющие улучшить состояние в сфере оплаты труда работников предприятия.

3.2 Расчет экономической эффективности мероприятий. Определить экономическую эффективность двух мероприятий в параграфе 3.2.

Составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям.

Заключение.

## **Тема 2. Совершенствование фонда оплаты труда на предприятии**

Введение

1. Теоретические подходы к оплате труда

1.1 Сущность заработной платы: понятие, функции

1.2 Основные принципы организации, регулирования оплаты труда, состав фонда оплаты труда

1.3. Направления совершенствования фонда оплаты труда

2. Анализ состава и структуры фонда оплаты труда на предприятии

2.1. Краткая характеристика предприятия по основным экономическим показателям. См. тему 1, 2.1.

2.2 См. тема 1, 2.2.

2.3 Анализ затрат предприятия и фонд оплаты труда работников.

Исследуются затраты предприятия и доля фонда оплаты труда в сумме затрат в динамике за два года (см. табл. 13). На основании приведенных в таблице данных необходимо сделать выводы об изменении доли фонда оплаты труда в структуре затрат предприятия. Исследуется структура фонда оплаты труда по категориям работников в динамике за два года, выявляется, какая категория персонала занимает наибольший удельный вес в структуре фонда оплаты труда, факторы, влияющие на величину фонда оплаты труда работников каждой категории (см. табл. 3).

Проанализировать формы и системы оплаты труда работников используемые на предприятии. Выявить, какие системы оплаты труда используются для определенных категорий работников (см. приложения, табл.2). Определить целесообразность их использования. Исследуется доля систем оплаты труда в составе фонда оплаты труда, строятся диаграммы, делаются выводы. Рассмотреть основные и дополнительные составляющие фонда оплаты труда на предприятии. Проанализировать долю основных выплат в составе фонда оплаты труда (оклады, месячные тарифные ставки) и дополнительных выплат (надбавки, премии и т.д.) в динамике за два года.

3. Основные направления повышения эффективности использования фонда оплаты труда на предприятии

3.1 Мероприятия направленные на совершенствование фонда оплаты труда. В данном параграфе необходимо предложить шесть мероприятий, позволяющие улучшить состояние в сфере оплаты труда работников предприятия(3.1).

3.2 Расчет экономической эффективности мероприятий. определить, рассчитать их экономическую эффективность двух мероприятий. Составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям.

Заключение.

### **Тема 3. Современные подходы к оплате труда на коммерческих предприятиях**

#### Введение

1. Теоретические аспекты оплаты труда на коммерческом предприятии

1.1 Оплата труда: функции, принципы и подходы построения

1.2 Формы и системы оплаты труда на современных предприятиях

1.3 Бестарифные системы оплаты труда на коммерческих предприятиях

2. Анализ состояния оплаты труда на коммерческом предприятии

2.1 Краткая характеристика предприятия по основным экономическим показателям. См. тему 1, 2.1.

2.2 См. тема 1, 2.2.

2.3 См. тема 2, 2.3.

3. Совершенствование оплаты труда на коммерческом предприятии.

3.1 Мероприятия по совершенствованию оплаты труда на коммерческом предприятии.

В данном параграфе необходимо предложить шесть мероприятия, позволяющие улучшить состояние в сфере оплаты труда работников предприятия.

3.2. Расчет экономической эффективности мероприятий. Рассчитать экономическую эффективность двух мероприятий. Составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям.

Заключение.

### **Тема 4. Мотивация персонала на современном предприятии**

#### Введение

1. Теоретические основы системы мотивации персонала предприятия

1.1 Сущность и содержание процесса мотивации

1.2 Современные теории мотивации

1.3 Значение мотивации персонала на современном предприятии

2. Анализ мотивации труда работников на предприятии

2.1 Краткая характеристика предприятия по основным экономическим показателям. См. тема 1, 2.1.

2.2 Анализ профессионально-квалификационного состава и структуры работников подразделения. См. Тема 1, 2.2.

2.3 Анализ системы мотивации к труду работников на предприятии

Процесс мотивации связан с теми условиями труда, в которых работает персонал. Следует дать характеристику месторасположению предприятия, графикам работы персонала, режимам труда и отдыха, санитарно-

гигиеническим условиям труда на рабочих местах (см. табл.14). Выявить работников, занятых в неблагоприятных условиях труда, выяснить, как состояние условий труда влияет на их трудовую мотивацию. На трудовую мотивацию работников влияет разнообразие и монотонность работы, соответствие профессии и квалификации занимаемой должности, характер труда. Стандартизованный труд, требующий заученных операций, обычно не вызывает удовлетворения. Труд, создающий возможности творчества, изобретательности, приносит удовлетворение. Соответствие или несоответствие труда индивидуальным способностям и таланту также играет важную роль. В параграфе необходимо рассмотреть данные составляющие, сделать выводы об их влиянии на трудовую мотивацию работников.

Возможность получения образования, повышения квалификации, продвижения по служебной лестнице выступает важным стимулом к работе на предприятии. В этой связи следует рассмотреть образовательный уровень работников, состояние профессиональной подготовки и повышения квалификации работников (см. прил., табл. 21). Выяснить, проводится ли на предприятии регулярная аттестация персонала, существуют ли возможности карьерного роста и должностного продвижения, сделать выводы. Необходимо произвести оценку психологического климата в коллективе с помощью социометрического опроса, выявить факторы влияющие на текучесть персонала. (см. прил., табл. 22).

На основе данных социометрического опроса рассчитываются индекс сплоченности и индекс конфликтности группы. 3.3. Повышение мотивации персонала предприятия

3.1 Мероприятия, направленные на повышение мотивации персонала предприятия.

Необходимо предложить шесть мероприятий, направленных на повышение мотивации работников предприятия. 3.2 Определение экономической эффективности мероприятий. Рассчитать экономическую эффективность двух мероприятий, составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям.

Заключение.

Тема 5. Особенности подготовки и повышения квалификации персонала предприятия в современных условиях

Введение

1. Система подготовки и повышения квалификации персонала как неотъемлемое условие повышения конкурентоспособности работников предприятия в современных условиях

1.1 Теоретические аспекты обучения и повышения квалификации работников современного предприятия

1.2 Основные виды профессионального обучения и переподготовки работников предприятия



1.3 Система повышения квалификации работников современного предприятия

2. Анализ состояния системы подготовки и повышения квалификации персонала на предприятии

2.1 Краткая характеристика предприятия по основным экономическим показателям. См. тема 1, 2.1.

2.2 Анализ профессионально-квалификационного состава и структуры работников предприятия, подразделения. См. Тема 1, 2.2.

2.3 Анализ направлений подготовки и повышения квалификации на предприятии

Анализ системы повышения квалификации, переобучения сформировавшейся на предприятии. Возможности получения образования, повышения квалификации, продвижения по служебной лестнице разных категорий работников. В этой связи следует рассмотреть образовательный уровень разных категорий работников, состояние профессиональной подготовки и повышения квалификации работников предприятия (см. прил., табл. 21). Выяснить, проводится ли на предприятии регулярная аттестация персонала, существуют ли возможности карьерного роста и должностного продвижения, сделать выводы.

3. Пути улучшения системы обучения персонала на предприятии.

В данной главе необходимо предложить шесть мероприятий, направленных на повышение профессионального и квалификационного уровня работников предприятия (3.1), рассчитать экономическую эффективность двух из них. Составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям (3.2).

Заключение.

## **Направления повышения эффективности труда работников предприятия**

Введение

1. Теоретические подходы к категории «эффективность труда»

1.1 Эффективность труда как социальная эконом категория

1.2 Основные показатели эффективности труда

1.3 Направления повышения эффективности труда работников предприятия

2. Оценка эффективности труда работников на предприятии

2.1 Краткая характеристика предприятия по основным экономическим показателям. См. тема 1, 2.1.

2.2 Анализ профессионально-квалификационного состава и структуры работников подразделения. См. Тема 1, 2.2.

2.3 Анализ эффективности труда работников предприятия

В данном параграфе необходимо рассчитать среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку на одного работника и на одного

рабочего (либо торгово-оперативного работника) в стоимостных и в натуральных показателях, проследить динамику изменения выработки за два года (см. табл. 34).

Для предприятий промышленности среднегодовая выработка на одного работника определяется по формуле:

$$ПТ = V/Ч_{\text{ср}}, \quad (18)$$

где  $V$  – объем производимой продукции (в стоимостных либо в натуральных единицах),  $Ч_{\text{ср}}$  – среднесписочная численность работников предприятия.

Среднегодовая выработка на одного рабочего определяется по формуле:

$$ПТ = V/Ч_{\text{ср. раб.}}, \quad (19)$$

где  $V$  – объем производимой продукции (в стоимостных либо в натуральных единицах),  $Ч_{\text{ср}}$  – среднесписочная численность рабочих предприятия.

Для торговых предприятий среднегодовая выработка на одного работника определяется по формуле:

$$ПТ = T/Ч_{\text{ср}} \quad (20)$$

где  $T$  – общий объем товарооборота ( $\Sigma$  оптового и розничного товарооборота),  $Ч_{\text{ср}}$  - среднесписочная численность работников предприятия.

Выработка на одного торгово-оперативного работника определяется по формуле:

$$ПТ = T/Ч_{\text{ср. т.}} \quad (21)$$

где  $T$  – общий объем товарооборота ( $\Sigma$  оптового и розничного товарооборота),  $Ч_{\text{ср. т.}}$  - среднесписочная численность торгово-оперативных работников предприятия.

При анализе динамики производительности труда рассчитывается индекс роста производительности труда по формуле:

$$I_{\text{пт}} = ПТ_1/ПТ_0 \quad (22)$$

где  $ПТ_1$  – производительность труда отчетного периода,  $ПТ_0$  - производительность труда базового периода.

Трудоемкость является важнейшим показателем эффективности труда. Снижение трудоемкости продукции (услуг) является важнейшим фактором повышения производительности труда. Снижение трудоемкости может происходить за счет внедрения организационно-технических мероприятий, пересмотра норм выработки, закупки большего количества полуфабрикатов и т.д. Необходимо произвести анализ трудоемкости работ (услуг) в динамике, результаты отразить в таблицах (см. табл.35 и табл. 36).

#### Для торгового предприятия показатели эффективности использования труда персонала

Показатели	Методика расчета	Характеристика
Объем оборота розничной торговли на 1 работника	$ПТ = \frac{OPT}{\dot{Ч}}$	Характеризует объем оборота розничной торговли в расчете на 1 работника и позволяет судить о

(производительность труда), тыс. руб. /чел.		производственном потенциале персонала
Уровень затрат труда на единицу товарооборота, чел. / тыс. руб.	$Y = \frac{\dot{q}}{OPT} \quad Y = \frac{t}{OPT}$ <p>где t – время, затрачиваемое на реализацию товаров, продукции или на выполнение работы, чел./дни, чел./часы</p>	Отражает повышение эффективности использования труда персонала, если затраты труда на единицу товарооборота снижаются в отчетном периоде по сравнению с планом (предыдущим или базисным годом)
Сумма чистой прибыли на 1 работника (коэффициент эффективности использования рабочей силы), тыс. руб. / чел.	$Kэ = \frac{ЧП}{\dot{q}}$	Характеризует сумму чистой прибыли, которую приносит каждый работник за период
Интегральный показатель эффективности использования труда	$K_{инт} = \sqrt{ПТ \cdot Kэ}$	Дает обобщающую характеристику оценки эффективности использования труда персонала с различных сторон, сопровождающуюся опережающим улучшением таких экономических показателей, как объем оборота розничной торговли и прибыли
Уровень расходов на оплату труда, %	$Y_{фзп} = \frac{\PhiЗП}{P} \cdot 100$	Отражает повышение эффективности использования персонала в случае снижения фонда заработной платы на 1 руб. оборота розничной торговли в отчетном году по сравнению с планом (предыдущим или базисным годом)
Фонд заработной платы на 1 среднесписочного работника, тыс. руб. / чел.	$\dot{ЗП} = \frac{\PhiЗП}{\dot{q}}$	Характеризует уровень оплаты труда и динамику ее изменения по периодам времени и в определенной мере – уровень жизни работников
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы (в сопоставимых ценах)	$K_{оп} = \frac{TP_{пт}}{TP_{зп}}$	Показывает, насколько темп роста производительности труда опережает темп роста средней заработной платы работников и позволяет судить о позитивном развитии или о негативном соотношении темпов роста
Коэффициент соотношения рабочих и служащих	$Kс = \frac{Ч_{раб.}}{Ч_{служ.}}$	Характеризует число рабочих, приходящихся на 1 служащего. Позволяет судить о соотношении двух главных категорий персонала и их влиянии на производительность труда
Текучесть персонала, %	$K_{тек.перс.} = \frac{Ч_{ув.}}{\dot{q}} \cdot 100$	Характеризует уровень стабильности трудового коллектива и работу с персоналом

Потери рабочего времени на 1 работника, чел.- дни	Отношение суммарных потерь времени из-за болезни, простоев и неявок к общей численности персонала	Показывает резервы эффективности в использовании труда персонала
Качество торгового обслуживания	Экспертная оценка качества по 5-балльной шкале	Субъективизм экспертных оценок и их влияние на общую эффективность использования труда персонала

Проанализировать доходность труда на предприятии.

3. Направления повышения эффективности труда на предприятии

В параграфе необходимо выявить и обосновать шесть мероприятий по повышению эффективности труда на предприятии (3.1), рассчитать экономическую эффективность двух мероприятий, составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям (3.2).

Заключение.

## **Безработица как характерная особенность рынка труда Омской области**

Введение

1. Теоретические основы безработицы как экономического явления

1.1 теоретические подходы к понятию «безработица»

1.2 Причины безработицы и ее формы

1.3 Проблема безработицы и пути ее преодоления

2. Анализ состояния безработицы в Омской области.

2.1 Характеристика численного состава экономически активного населения и безработных в Омской области.

Необходимо провести анализ численности экономически активного населения региона за пять лет, определить удельный вес экономически активного населения в общей численности трудовых ресурсов. Выявить численность безработных в Омской области в динамике за пять лет, определить долю безработных в общей численности трудовых ресурсов и долю в общей численности экономически активного населения области (см. табл. 45). Построить графики, отражающие тенденции изменения численности трудовых ресурсов, экономически активного населения и безработных в Омской области. Рассчитать среднюю продолжительность безработицы. Сделать выводы о тенденциях изменения безработицы в регионе.

2.2 Состав безработного населения. В параграфе следует дать характеристику безработного населения по половому признаку, (см. табл. 47), построить диаграммы, сделать выводы.

2.2 Образовательный уровень безработного населения.

Необходимо рассмотреть состав и структуру безработных граждан по уровню образования. Определяется численность и удельный вес

безработных, имеющих высшее, неполное высшее, среднее профессиональное, начальное профессиональное, среднее общее и неполное среднее образование (см. табл. 48). Далее необходимо выявить, какую долю среди безработных составляют выпускники учебных заведений различных уровней (табл.49). По данным, приведенным в таблицах, строятся диаграммы и делаются выводы.

### 2.3 Профессиональный состав безработных.

В данном параграфе рассматривается состав безработных Омской области по профессиям. Необходимо дать характеристику профессионального состава безработных по рабочим профессиям и по профессиям специалистов (см. табл. 51), сделать выводы о том, работники каких профессий являются наименее востребованными на региональном рынке труда, установить причины. Определить среднюю продолжительность безработицы по различным профессиональным группам. Построить соответствующие графики.

## 3. Направления совершенствования государственной политики в области занятости

### 3.1 Федеральные программы, направленные на сокращение безработицы в регионах

#### 3.2 региональные программы по увеличению занятого населения

#### Заключение

### **Особенности безработицы сельского населения Омской области**

#### Введение

1. Безработица как социально-экономическое явление характеризующее состояние региона

#### 1.1 Теоретические аспекты понятия «безработица»

1.2 Формы безработицы и причины ее возникновения среди сельского населения

1.3. Безработица как социально-экономический показатель развития региона

#### 2. Анализ состояния безработицы сельского населения Омской области

2.1 Характеристика численного состава экономически активного населения и безработных в Омской области..

Необходимо провести анализ численности экономически активного населения региона за пять лет с разделением на сельское и городское, определить удельный вес экономически активного населения в общей численности трудовых ресурсов. Выявить численность безработных в Омской области в динамике за пять лет, определить долю безработных в общей численности трудовых ресурсов и долю в общей численности экономически активного населения области (см. табл. 45). Построить графики, отражающие тенденции изменения численности трудовых ресурсов, экономически активного населения и безработных в Омской области и городе Омске. Рассчитать среднюю продолжительность безработицы. Сделать выводы о тенденциях изменения безработицы в регионе.

## 2.2 Сельское население среди безработных.

При анализе необходимо выявить соотношение городского и сельского населения среди безработных (см. табл. 50). Определить уровень и среднюю продолжительность безработицы среди сельского населения, сделать выводы. В параграфе необходимо проанализировать более подробно структуру безработных среди сельского населения региона: численность и соотношение безработных по районам Омской области; образовательный уровень безработного сельского населения; профессиональный состав и т. д. Сделать выводы о том, насколько отличается структура безработного сельского населения от структуры безработного населения в целом по региону.

## 2.3. Характеристика состава безработного сельского населения.

Необходимо рассмотреть возрастной состав безработных в сельских районах. Выявить, какую долю среди безработных составляет молодежь, определить, какая возрастная группа молодежи является наиболее многочисленной среди безработных, исследовать возможные причины безработицы данной группы молодежи на селе. Определить удельный вес людей пред пенсионного возраста среди безработных (см. табл. 46). По результатам анализа построить диаграммы, сделать соответствующие выводы.

## 3. Государственная защита населения в условиях безработицы

3.1 Федеральные программы, направленные на сокращение безработицы

3.2 региональные программы по увеличению занятого населения в сельских районах

Заключение

## **Регулирование социально-трудовых отношений на предприятии**

Введение

1. Социально-трудовые отношения: теоретические основы и современная практика регулирования

1.1 теоретические основы регулирования социально-трудовых отношений

1.2 Нормативно-правовое регулирование социально-правовых отношений

1.3 Формы регулирования социально-трудовых отношений

2. Анализ формирования и развития социально-трудовых отношений на предприятии

2.1 Краткая характеристика предприятия, анализируемого подразделения по основным экономическим показателям (см. тему 1, § 2.1.)

2.2 Договорная основа трудовых отношений на исследуемом предприятии

При анализе необходимо рассмотреть договора, которые составляют основу трудовых отношений на исследуемом предприятии, организации, такие как трудовой договор, коллективный трудовой договор или соглашение.

Выяснить причину использования на предприятии той или иной формы договора. Сделать вывод о проблемах возникающих при реализации трудового договора, коллективного трудового договора, соглашения.

### 2.3 Анализ социальных отношений на предприятии

Необходимо определить количество и процент работающих на предприятии состоит в формальных группах, а какой - в неформальных. Для чего целесообразно провести опрос сотрудников на тему: «Входите ли Вы в какие-либо группы у себя на работе? Какие это группы - формальные или неформальные? Какие потребности Вы удовлетворяете, участвуя в таких группах, что Вы связываете с участием в этих группах?» Данные необходимо отразить в таблице (прил. табл. 73). Необходимо сделать вывод о том, в связи с удовлетворением каких потребностей сотрудники объединяются в неформальные группы. Попытаться определить степень влияния неформальных групп в коллективе на исследуемом предприятии.

### 2.4 Анализ регулирования доходов работников

В данном параграфе необходимо проанализировать соотношение оплаты труда на исследуемом предприятии и среднемесячной номинальной заработной платы работников других предприятий данной отрасли, а так же оплаты труда в регионе, в динамике за несколько лет. Данные необходимо свести в таблицу (прил. табл. 8). Провести анализ форм и систем оплаты труда существующих на предприятии (прил. табл. 2).

### 2.3 Анализ конфликтов на предприятии и управление ими

В параграфе необходимо выявить существующие конфликты на исследуемом предприятии, организации. Сделать вывод о том, какие типы конфликтов и по какой причине наиболее часто имеют место на исследуемом предприятии. Так же проанализировать схему управления конфликтами существующую на исследуемом предприятии и степень участия сотрудников в решении данного вопроса.

## 3. Совершенствование системы регулирования социально-трудовых отношений на предприятии

### 3.1 Регулирование социально-трудовых отношений на региональном уровне

3.2 Предложить мероприятия по совершенствованию социально-трудовых отношений на предприятии. Определить экономическую эффективность мероприятий по регулированию социально-трудовых отношений. Составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям.

## **Производительности труда на предприятии и пути ее повышения**

### Введение

1. Теоретические подходы к понятию «производительность труда», как социально-экономической категории

1.1 Сущность понятия «производительность труда»

1.2 Показатели и методы измерения производительности труда

1.3 Факторы и резервы роста производительности труда на

предприятию

## 2. Анализ производительности труда на предприятии

2.1 Характеристика предприятия по основным технико-экономическим показателям (см. тему 1 § 2.1.)

2.2 Анализ профессионально-квалификационного состава и структуры работников предприятия, подразделения. См. Тема 1, 2.2.

2.3 Анализ выработки и трудоемкости труда работников предприятия, подразделения

Необходимо рассчитать среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку на одного работника и на одного рабочего (либо торгово-оперативного работника) в стоимостных и в натуральных показателях, проследить динамику изменения выработки за два года (см. табл. 34).

Для предприятий промышленности среднегодовая выработка на одного работника определяется по формуле:

$$ПТ = V/Ч_{\text{ср}}, \quad (18)$$

где  $V$  – объем производимой продукции (в стоимостных либо в натуральных единицах),  $Ч_{\text{ср}}$  – среднесписочная численность работников предприятия.

Среднегодовая выработка на одного рабочего определяется по формуле:

$$ПТ = V/Ч_{\text{ср. раб.}}, \quad (19)$$

где  $V$  – объем производимой продукции (в стоимостных либо в натуральных единицах),  $Ч_{\text{ср}}$  – среднесписочная численность рабочих предприятия.

Для торговых предприятий среднегодовая выработка на одного работника определяется по формуле:

$$ПТ = T/Ч_{\text{ср}} \quad (20)$$

где  $T$  – общий объем товарооборота ( $\Sigma$  оптового и розничного товарооборота),  $Ч_{\text{ср}}$  - среднесписочная численность работников предприятия.

Выработка на одного торгово-оперативного работника определяется по формуле:

$$ПТ = T/Ч_{\text{ср. т.}} \quad (21)$$

где  $T$  – общий объем товарооборота ( $\Sigma$  оптового и розничного товарооборота),  $Ч_{\text{ср. т.}}$  - среднесписочная численность торгово-оперативных работников предприятия.

При анализе динамики производительности труда рассчитывается индекс роста производительности труда по формуле:

$$I_{\text{пт}} = ПТ_1/ПТ_0 \quad (22)$$

где  $ПТ_1$  – производительность труда отчетного периода,  $ПТ_0$  - производительность труда базового периода.

Необходимо выявить факторы, влияющие на изменение выработки в течение рассматриваемого периода времени.

Определить трудоемкость труда на предприятии. Снижение трудоемкости продукции (услуг) является важнейшим фактором повышения



производительности труда. Снижение трудоемкости может происходить за счет внедрения организационно-технических мероприятий, пересмотра норм выработки, закупки большего количества полуфабрикатов и т.д. Необходимо произвести анализ трудоемкости работ (услуг) в динамике, результаты отразить в таблицах (см. табл.35 и табл. 36). Взаимосвязь роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции выражается формулой:

#### 2.4 Состояния оплаты труда работников.

Между ростом производительности труда и средней заработной платы существует тесная взаимосвязь, поэтому важное значение в процессе анализа имеет оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы. В параграфе необходимо провести анализ динамики средней заработной платы работников (см табл.37), затем сравнить соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы по предприятию.

#### 3. Пути повышения производительности труда на предприятии

3.1 Мероприятия направленные на повышение производительности труда на предприятии

3.2 Определение экономического эффекта от двух мероприятий направленных на повышение производительности труда. Составить таблицу технико-экономических показателей по предлагаемым мероприятиям

Заключение

### **Трудовой конфликт на предприятии и пути их разрешения**

Введение

1. Трудовой конфликт: сущность и содержание

1.1 Теоретические подходы к понятию «трудовой конфликт»

1.2 Основные причины трудовых конфликтов. Типы и виды социально-трудовых конфликтов и их проявление в трудовой организации

1.3 Основные направления и способы разрешения трудовых конфликтов

2. Оценка уровня конфликтности на предприятии и пути их разрешения

1.1 Характеристика предприятия по основным технико-экономическим показателям (см. § 2.1. тема 1)

2.2 Анализ профессионально-квалификационного состава и структуры работников предприятия, подразделения. См. Тема 1, 2.2.

2.3 Провести анализ психологического климата в коллективе  
Необходимо произвести оценку психологического климата в коллективе с помощью социометрического опроса, выявить влияние на текучесть персонала (см. прил., табл. 22).

На основе данных социометрического опроса определить индекс сплоченности и индекс конфликтности группы.

3.2 Выявление причин, влияющих на уровень конфликтности на исследуемом предприятии.

Для анализа необходимо провести опрос сотрудников с целью выявления причин, влияющих с одной стороны на успешное выполнение сотрудниками своей работы, а так же мешают им, что, в свою очередь, оказывает непосредственное влияние на уровень конфликтности (прил. табл. 69). Необходимо сделать вывод по итогам опроса, в котором привести рейтинг данных причин.

3. Предупреждение трудовых конфликтов и пути их разрешения на предприятии

3.1 Мероприятия направленные на разрешения трудовых конфликтов на предприятии

3.2 Рассчитать экономическую эффективность двух мероприятий направленных на предупреждение конфликтов на предприятии. Составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям.

Заключение

### **Повышение эффективности использования рабочей силы на предприятии**

1. Теоретические основы эффективности использования рабочей силы

1.1 Подходы к рассмотрению понятия использование рабочей силы

1.2 Эффективность использования рабочей силы как социально-экономическая категория

1.3 Направления повышения эффективности использования рабочей силы

2. Анализ эффективности использования персонала на исследуемом предприятии.

2.1 Характеристика предприятия по основным технико-экономическим показателям (см. тему 1, 2.1).

2.2. Профессионально-квалификационный, категориальный состав и структура персонала предприятия.

В данном параграфе необходимо проанализировать категориальный состав и структуру персонала предприятия в динамике за несколько лет (см. прил., табл. 18). Проанализировать профессионально-квалификационный состав и структура работников предприятия, выявить распределение работников подразделения по профессиям и квалификациям, удельный вес каждой профессии и квалификации; определить соответствие разряда работников разряду выполняемых работ (прил., табл. 23, 24). Проанализировать движение персонала предприятия, анализ текучести персонала.

Необходимо определить уровень текучести работников по формуле:

$$K_T = C_T / C_{\text{ср}} * 100 \%, \quad (13)$$

где Чт – численность уволенных по собственному желанию или из-за нарушений трудовой дисциплины и прогулы; выявить причины, ознакомиться с содержанием заявлений об увольнении по собственному желанию. Сравнить уровень текучести работников на предприятии в целом и по отдельным подразделениям, определить, находится ли он в пределах нормы.

### 2.3 Уровень удовлетворенности работников организацией.

Необходимо определить уровень удовлетворенности работников организации т.е. насколько удовлетворен спрос предъявленный работниками предприятию, насколько конкурентоспособно предприятие на рынке труда с позиции удовлетворения потребностей работников. Данный уровень количественно оценивается коэффициентом  $(K_y)$  :

$$K_y = 1 - (Ч_{сж} / Ч) \quad (29)$$

где  $Ч_{сж}$  - количество работников, уволившихся из организации по собственному желанию за определенный период;  
 $Ч$  - среднесписочное количество работников организации за тот же период.

## 3. Основные направления повышения эффективности рабочей силы

3.1 Предложить мероприятия направленные на повышение эффективности использования рабочей силы на предприятии

3.2 Определить экономическую эффективность двух мероприятий. Составить таблицу технико-экономических показателей по предложенным мероприятиям.

Заключение

## Повышения качества трудовой жизни работников организации

1. Теоретические аспекты качества трудовой жизни работников предприятия

1.1 Качество трудовой жизни (КТЖ) как социально-экономическая категория

1.2 Показатели, характеризующие качество трудовой жизни работников на предприятии

1.3 Направления повышения КТЖ работников

2. Анализ качества трудовой жизни работников предприятия

2.1 Краткая характеристика предприятия по основным экономическим показателям ( См. тема 1, 2.1).

2.2 Анализ профессионально-квалификационного состава и структуры работников предприятия, подразделения (См. Тема 1, 2.2).

2.3 Организация и обслуживание рабочих мест. Установить обоснованность принятой специализации рабочих мест; определить степень использования оборудования; рациональность существующей внутренней и внешней планировки рабочих мест. Санитарно-гигиенические условия труда. Определить, насколько существующие санитарно-гигиенические условия труда на предприятии соответствуют установленным нормам (см. табл.14). Выявляется, какова численность работников, работающих под воздействием повышенного уровня шума, ультразвука, инфразвука, вибрации, ионизирующего и неионизирующего излучения. Определяется численность работников, занятых тяжелым физическим трудом, работающих под воздействием повышенной загазованности и повышенной запыленности рабочей зоны. Необходимо дать характеристику рабочих мест, где есть отклонения санитарно-гигиенических условий труда от нормальных, рассчитать удельный вес данных рабочих мест относительно всех рабочих мест предприятия. Анализируется окраска помещений, оборудования и инвентаря, чистота на рабочих местах, озеленение, наличие комнаты психологической разгрузки, применение функциональной музыки и др. Анализ текучести персонала.

Необходимо определить уровень текучести работников по формуле:

$$K_T = \frac{Ч_T}{Ч_{cp}} \cdot 100 \%, \quad (13)$$

где  $Ч_T$  – численность уволенных по собственному желанию или из-за нарушений трудовой дисциплины и прогулы; выявить причины, ознакомиться с содержанием заявлений об увольнении по собственному желанию. Сравнить уровень текучести работников на предприятии в целом и по отдельным подразделениям, определить, находится ли он в пределах нормы.

2.2 Анализ оплаты труда на предприятии (см. тему 1, §2.3).

2.3 Анализ показателей КТЖ на предприятии. Определить ряд показателей характеризующих КТЖ работников предприятия за два года и сделать выводы об изменении уровня качества трудовой жизни работников. Показатели представлены в приложении ( )

3. Пути повышения качества трудовой жизни работников предприятия

3.1 Предложить мероприятия способствующие повышению КТЖ работников предприятия

3.2 Определить экономическую эффективность двух мероприятий направленных на повышение КТЖ и оставить таблицу технико-экономических показателей по предложенным мероприятиям.

Заключение

## **Трудовые ресурсы Омской области**

1. Трудовые ресурсы: сущность, структура и показатели оценки

1.1 Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория

1.2 Трудовые ресурсы: структура и показатели оценки

1.3 Совершенствование использования трудовых ресурсов

2. Оценка трудовых ресурсов Омской области

2.1 Численный состав трудовых ресурсов и экономически активного населения Омской области.

В данном параграфе следует проанализировать численный состав трудовых ресурсов и экономически активного населения Омской области в динамике за несколько лет (прил. табл. 42). Определить, какова доля экономически активного населения Омской области относительно общего числа трудовых ресурсов и какова тенденция изменения численного состава экономически активного населения Омской области за пять лет.

2.2 Половозрастной состав трудовых ресурсов и экономически активного населения.

В параграфе курсовой работы необходимо рассмотреть половозрастной состав трудовых ресурсов и экономически активного населения в динамике за несколько лет (прил. табл. 43). Сделать вывод об особенностях половозрастного состава экономически активного населения Омской области в сравнении с трудовыми ресурсами.

2.3 Образовательный уровень населения Омской области.

Провести анализ образовательного уровня населения Омской области. Выявить, какой процент населения Омской области имеют образование: начальное профессиональное, среднее профессиональное, неполное высшее профессиональное, высшее профессиональное, неполное общее, среднее (полное) общее, начальное общее, не имеют начального общего за пять лет. Также необходимо сделать вывод о том, какова тенденция изменения образовательного уровня населения Омской области.

2.4 Экономическая активность населения и безработица в Омской области в зависимости от возраста.

Необходимо, используя статистические данные, проанализировать структуру трудовых ресурсов Омской области: экономически активного населения и безработных в зависимости от возраста в динамике за несколько лет. Данные привести в таблице (прил. табл. 45).

Уровень безработицы можно рассчитать по формуле:

$$\frac{\text{Число безработных}}{\text{Численность экономически активного населения}} \cdot 100\%$$

(25)

Необходимо сделать выводы о том, среди граждан какого возраста наблюдается наибольший уровень безработицы, для каких групп населения

характерна наибольшая экономическая активность в Омской области и почему.

2.5 Распределения занятого населения по отраслям экономики в Омской области.

Выявить распределение занятого населения по отраслям в экономике в Омской области в динамике за несколько лет (прил. табл. 41). Необходимо сделать выводы о том, какие отрасли экономики являются приоритетными для экономически активного населения Омской области.

3.Повышение эффективности использования трудовых ресурсов Омской области

3.1 Федеральные программы направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсом

3.2 Региональные программы направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов в Омской области

Заключение

### **Состояние рынка труда Омской области и тенденции развития**

1. Теоретические аспекты формирования и функционирования регионального рынка труда

1.1 Теоретические подходы к категории «рынок труда»

1.2 Типология и структура рынка труда

1.3 Особенности функционирования рынка труда

2. Анализ рынка труда Омской области

2.1 Структура рынка труда в Омской области

В параграфе 2.1 курсовой работы для анализа необходимо показать структуру рынка труда Омской области. Составными частями рынка труда выступают совокупный спрос на труд - общая потребность в рабочей силе и

совокупное предложение труда – все экономически активное население. Рассмотреть виды рынков труда и их особенности в Омской области, необходимо проанализировать рынки труда наименее защищенных в плане трудоустройства групп населения Омской области (молодежь; инвалиды; лица, проживающие в сельской местности) в динамике за несколько лет (прил.табл. 53). необходимо сделать вывод о том, какова тенденция трудоустройства данных групп населения Омской области.

2.2 Распределение занятого населения по отраслям экономики в Омской области. Необходимо рассмотреть распределение занятых по отраслям экономики в Омской области в динамике за несколько лет. (прил. табл. 56), сделать выводы.

2.3 Экономическая активность населения и безработица в Омской области в зависимости от возраста. (см. тема **Трудовые ресурсы Омской области**, 2.4.).

3. Регулирование рынка труда Омской области

- 3.1 Направления регулирования рынка труда регионов
  - 3.2 Региональные программы, направленные на регулирование рынка труда
- Заключение

### **Качество жизни населения, как социально-экономический показатель развития региона**

- 1. Социально-экономические аспекты качества жизни населения
  - 1.1 «Качество жизни» как социально-экономическая категория
  - 1.2 Показатели качества жизни населения и их классификация.

Оценка качества жизни

  - 1.3 Направления повышения качества жизни населения
- 2. Анализ качества жизни населения в Омской области
  - 2.1 Численный состав населения Омской области. Необходимо проанализировать изменение численность населения за пять лет, уровень рождаемости, смертности, половозрастная структура населения Омской области. Сделать выводы о изменении численности и состава населения региона.
  - 2.2 Величина прожиточного минимума в России и по Омской области. Необходимо проанализировать и сравнить величину прожиточного минимума в России и по Омской области в динамике за несколько лет. (прил. табл. 54). Сделать вывод об основных отличиях величины прожиточного минимума в Омской области по сравнению с данными показателями в целом по России в динамике за несколько лет.
  - 2.3 Анализ динамики стоимости величины прожиточного минимума для семей разного состава. В параграфе курсовой работы необходимо проанализировать динамику стоимости величины прожиточного минимума для семей разного состава в Омской области (прил. табл. 57). Анализ показателей уровня жизни населения России в сравнении с показателями уровня жизни населения Омской области. Необходимо рассмотреть показатели уровня жизни населения Омской области и сравнить их с показателями уровня жизни населения России в динамике за несколько лет (прил. табл. 55). Сделать вывод о том, какова тенденция изменения уровня жизни населения Омской области в сравнении с Россией.
- 3. Направления повышения качества жизни населения в Омской области
  - 3.1 долгосрочной целевой программы повышения качества жизни
  - 3.2 Региональные программы направленные на повышение качества жизни в Омской области

3. Направления совершенствования государственной политики в области занятости в Омской области

Заключение

### **Особенности функционирования рынка труда Омской области**

1. Теоретические аспекты функционирования рынка труда
  - 3.2 Сущность рынка труда
  - 1.2 Структура рынка труда 6
  - 1.3 Особенности функционирования рынка труда
2. Анализ функционирования рынка труда в Омской области
  - 2.1 Состояние рынка труда Омской области и тенденции развития см 2.1, 2.2, 2.3

2.2

2.3

3. Направления совершенствования государственной политики занятости в Омской области

3.1 Программы направленные на совершенствование функционирования рынка труда России

3.2 Программы совершенствования политики занятости в Омской области

Заключение

**Безработица: виды, факторы, тенденции в современной России**

Введение

1. Безработица как социально-экономическое явление
  - 1.1 «Безработица», как социально-экономическая категория
  - 1.2 Виды, причины, факторы безработицы
  - 1.3 Основные направления регулирования безработицы
2. Оценка уровня безработицы в России и ее последствий
  - 2.1 Характеристика численного состава экономически активного населения и безработных в РФ

Необходимо провести анализ численности экономически активного населения за пять лет, определить удельный вес экономически активного населения в общей численности трудовых ресурсов. Выявить численность безработных в России в динамике за пять лет, определить долю безработных в общей численности трудовых ресурсов и долю в общей численности экономически активного населения (см. табл. 45). Построить графики, отражающие тенденции изменения численности трудовых ресурсов, экономически активного населения и безработных. Рассчитать среднюю продолжительность безработицы. Сделать выводы о тенденциях изменения безработицы в России.

2.2. Состав безработного населения.

Необходимо рассмотреть возрастной состав безработных. Определить удельный вес разных возрастных групп среди безработных (см. табл. 46). По результатам анализа построить диаграммы, сделать соответствующие выводы.

Определить характеристику безработного населения по половому признаку, (см. табл. 47), построить диаграммы, сделать выводы.

Образовательный уровень безработного населения.



Необходимо рассмотреть состав и структуру безработных граждан по уровню образования. Определяется численность и удельный вес безработных, имеющих высшее, неполное высшее, среднее профессиональное, начальное профессиональное, среднее общее и неполное среднее образование (см. табл. 48). Профессиональный состав безработных.

Рассмотреть состав безработных по профессиям. Необходимо дать характеристику профессионального состава безработных по рабочим профессиям и по профессиям специалистов (см. табл. 51), сделать выводы о том, работники каких профессий являются наименее востребованными на рынке труда, установить причины. Состав безработных, особо нуждающихся в социальной защите.

2.3 Дается характеристика групп безработных граждан, являющихся наиболее незащищенными в социальном отношении (инвалиды; дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; одинокие и многодетные родители; родители, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, молодежь, впервые приступающая к трудовой деятельности). Рассчитывается их удельный вес в общей численности безработных граждан (см. табл. 52). Определяется средняя продолжительность безработицы по данным социальным группам, строятся графики. Необходимо выявить, какая поддержка оказывается данным группам безработных в России.

3. Государственное регулирование в области занятости населения и пути снижения уровня безработицы в современной России

3.1. Федеральные программы, направленные на сокращение безработицы

3.2 Особенности регулирования занятости населения в России

Заключение

## **Особенности нормирования труда на предприятии**

Введение.

1. Теоретические подходы к нормированию труда

1.1 Сущность, содержание и значение нормирования труда

1.2 Структура затрат рабочего времени и методы его изучения

1.3 Виды норм и методы нормирования труда

2. Анализ состояния и оценка уровня нормирования труда на предприятии

2.1 Краткая характеристика предприятия, подразделения по основным технико-экономическим показателям (см. тему 1, 2.1).

2.2 Анализ сферы нормирования труда. Для этого необходимо дать классификацию норм труда, функционирующих в подразделении (прил. табл. 26).

Рассмотреть охват нормирования труда основных и вспомогательных рабочих, работающих по различным формам оплаты труда.

2.3. Анализ структуры действующих норм и распределение рабочих по степени выполнения норм выработки.

С целью анализа структуры действующих норм необходимо рассмотреть действующие нормы в подразделении по количеству и по их полной технологической трудоемкости (табл. 27). Изучить распределение рабочих по степени выполнения норм выработки. Для этого провести анализ в следующей последовательности:

- рассмотреть распределение численности рабочих по степени выполнения норм;
- рассмотреть выполнение норм выработки производственных рабочих в разрезе профессий;
- рассмотреть выполнение норм вспомогательных рабочих в разрезе профессий.

#### 2.4. Анализ использования рабочего времени.

Необходимо изучить целодневные и внутрисменные потери рабочего времени. Для анализа целодневных потерь – использовать данные табельного учета. Внутрисменные потери рабочего времени необходимо изучить на основе данных исследования затрат рабочего времени, применяя групповую и бригадную фотографию рабочего времени.

### 3. Совершенствование нормирования труда на предприятии

#### 3.1 Мероприятия направленные на совершенствование нормирования труда на предприятии

3.2 Расчет эффективности мероприятий. Составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям

Заключение.

## **Трудовые отношения в коллективе на предприятии**

### Введение

#### 1. Теоретический подход к понятию «трудовые отношения»

##### 1.1 Понятие и классификация трудовых отношений

1.2 Особенности коллективных договоров и регулирование трудовых отношений

##### 1.3 Классификация отношений, возникающих на основе трудовых.

#### 2. Анализ трудовых отношений в коллективе на предприятии.

2.1 Краткая характеристика предприятия и анализируемого подразделения по основным техника -экономическим показателям (см. тему 1, 2.1.)

##### 2.2 Организационная структура управления.

В данном параграфе курсовой работы необходимо рассмотреть и проанализировать организационную структуру управления на исследуемом предприятии. Указать тип организационной структуры. Необходимо сделать вывод о том, чем обосновано использование на предприятии того или иного типа организационной структуры управления.

##### 2.3 Договорная основа трудовых отношений.

При анализе необходимо рассмотреть договорную основу трудовых отношений на исследуемом предприятии, т.е. используется на предприятии

трудовой договор, коллективный трудовой договор или соглашение. Необходимо также объяснить причину целесообразности использования на предприятии той или иной формы договора. Необходимо сделать вывод о том, существуют ли сложности при реализации трудового договора, коллективного трудового договора или соглашения.

3. Совершенствование трудовых отношений на предприятии

3.1 Направления совершенствования трудовых отношений

3.2 Мероприятия направленные на совершенствование трудовых отношений. Расчет эффективности мероприятий. Составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям

Заключение.

## **Совершенствование использования трудового потенциала предприятия**

Введение

1. Трудовой потенциал предприятия: сущность, содержание, оценка и развитие

1.1 Понятие трудового потенциала предприятия

1.2 Оценка трудового потенциала предприятия

1.3 Развитие трудового потенциала предприятия

2. Анализ трудового потенциала предприятия

2.1 Краткая характеристика предприятия и анализируемого подразделения по основным технико-экономическим показателям (см. тему 1, 2.1.)

2.2. Анализ состава и структуры персонала предприятия по категориям. В данном параграфе курсовой работы необходимо проанализировать состав и структуру персонала предприятия по категориям в динамике за несколько лет.

2.3 Движение персонала на предприятии. Необходимо выявить коэффициенты необходимого и излишнего оборота, выбытия и приема персонала, стабильности персонала. Проанализировать движение персонала на предприятии за определенный период времени.

2.4. Профессионально-квалификационный состав и структура работников предприятия.

В данном параграфе необходимо выявить распределение работников подразделения по профессиям и квалификациям, удельный вес каждой профессии и квалификации; определить соответствие разряда работников разряду выполняемых работ (прил., табл. 23, 24).

2.5. Анализ развития персонала.

Необходимо определить общеобразовательный уровень работников, применяемые в подразделении формы подготовки и повышения квалификации персонала (прил., табл. 21).

3. Совершенствование использования трудового потенциала на предприятии.

3.1 Мероприятия направленные на улучшение использования трудового потенциала. Необходимо разработать и обосновать

мероприятия по совершенствованию профессионально–квалификационного состава персонала подразделения.

3.2 Определение экономической эффективности мероприятий. Рассчитать экономическую эффективность одного из мероприятий, составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям.

Заключение.

## **Совершенствование условий труда на предприятии**

### **Введение**

1. Теоретические основы совершенствования условий труда на предприятии

1.1 Понятие условий труда и их влияние трудовую деятельность

1.2 Факторы и элементы, воздействующие на формирование условий труда

1.3 Аттестация рабочих мест по условиям труда

2. Анализ условий труда на предприятии

2.1 Краткая характеристика предприятия и анализируемого подразделения по основным технико-экономическим показателям (см. тему 1, 2.1.)

2.2 Анализ профессионально-квалификационного состава и структуры работников предприятия. См. Тема 1, 2.2.

2.3 Анализ санитарно-гигиенические условия труда на предприятии

Необходимо определить, насколько существующие санитарно-гигиенические условия труда на предприятии соответствуют установленным нормам (см. табл.14). Выявляется, какова численность работников, работающих под воздействием повышенного уровня шума, ультразвука, инфразвука, вибрации, ионизирующего и неионизирующего излучения. Определяется численность работников, занятых тяжелым физическим трудом, работающих под воздействием повышенной загазованности и повышенной запыленности рабочей зоны. Необходимо дать характеристику рабочих мест, где есть отклонения санитарно-гигиенических условий труда от нормальных, рассчитать удельный вес данных рабочих мест относительно всех рабочих мест предприятия. Анализируется окраска помещений, оборудования и инвентаря, чистота на рабочих местах, озеленение, наличие комнаты психологической разгрузки, применение функциональной музыки.

3. Совершенствование условий труда на предприятии

3.1 Мероприятия направленные на улучшение условий труда на предприятии. Необходимо разработать и обосновать мероприятия по улучшению условий труда.

3.2 Определение экономической эффективности мероприятий. Рассчитать экономическую эффективность одного из мероприятий, составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям.

Заключение.

## **Особенности формирования персонала в государственных учреждениях (организациях Российской Федерации)**

- 1.** Теоретические основы формирования персонала в государственных учреждениях
  - 1.1 Сущность и особенности формирования персонала государственных учреждений
  - 1.2 Особенности классификации персонала в государственных учреждениях
  - 1.3 Совершенствование формирования персонала в государственных учреждениях

- 2.** Анализ состава и структуры персонала учреждения

- 2.1 Краткая характеристика учреждения основным экономическим показателям (см. тему 1, 2.1.)

- 2.2. Профессионально-квалификационный, категориальный состав и структура персонала учреждения.

В данном параграфе необходимо проанализировать категориальный состав и структуру персонала учреждения в динамике за несколько лет (см. прил., табл. 18). Проанализировать профессионально-квалификационный состав и структура работников учреждения, выявить распределение работников подразделения по профессиям и квалификациям, удельный вес каждой профессии и квалификации;

- 2.3 Анализ движения кадров в организации. Проанализировать движение персонала учреждения, анализ текучести персонала.

Необходимо определить уровень текучести работников по формуле:

$$K_T = \frac{Ч_T}{Ч_{ср}} * 100 \%, \quad (13)$$

где  $Ч_T$  – численность уволенных по собственному желанию или из-за нарушений трудовой дисциплины и прогулы; выявить причины, ознакомиться с содержанием заявлений об увольнении по собственному желанию. Сравнить уровень текучести работников в учреждении в целом и по отдельным подразделениям.

- 3.** Совершенствование состава и структуры персонала учреждений

- 3.1 Мероприятия по совершенствованию состава и структуры персонала учреждений

- 3.2 Определение экономической эффективности мероприятий. Рассчитать экономическую эффективность одного из мероприятий, составить таблицу технико-экономических показателей по проектируемым мероприятиям.

Заключение