

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
Учреждение образования  
«Витебский государственный технологический университет»

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

**РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ**

для студентов специальности  
1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии»

Витебск  
2021

УДК 658

Составители:

О. В. Зайцева, Е. В. Ванкевич, Е. Н. Коробова

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом УО «ВГТУ», протокол № 9 от 28.05.2021.

**Управление трудовыми ресурсами** : рабочая тетрадь / сост. О. В. Зайцева, Е. В. Ванкевич, Е. Н. Коробова. – Витебск : УО «ВГТУ», 2021. – 55 с.

Рабочая тетрадь является руководством для проведения практических занятий по дисциплине «Управление трудовыми ресурсами». Содержит задания для аналитически-исследовательской работы на основе данных официальной статистики Республики Беларусь и практические задания.

**УДК 658**

© УО «ВГТУ», 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1	
<b>Предмет и методы управления трудовыми ресурсами</b>	4
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2	
<b>Трудовые ресурсы как объект изучения и управления</b>	8
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3	
<b>Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость населения</b>	14
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4	
<b>Качество трудовых ресурсов</b>	20
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5	
<b>Гибкость рынка труда</b>	26
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6	
<b>Мобильность на рынке труда</b>	30
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7	
<b>Заработная плата. Доходы и уровень жизни</b>	34
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8	
<b>Безработица</b>	36
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 9	
<b>Внутренние рынки труда и управление персоналом</b>	39
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 10	
<b>Анализ в трудовой сфере</b>	42
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 11	
<b>Профсоюзы и социальное партнерство</b>	46
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 12	
<b>Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда</b>	48
<b>СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ</b>	50

# ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1

## Предмет и методы управления трудовыми ресурсами

**Задание 1.** Заполнить:

Сущность управления трудовыми ресурсами –

Задачи управления трудовыми ресурсами:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Предмет управления трудовыми ресурсами:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Методологические подходы, используемые в исследовании трудовых ресурсов:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.

Методы исследования трудовых ресурсов:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Факторы, оказывающие влияние на механизм управления трудовыми ресурсами:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Перечислите источники информации о социально-трудовой сфере:

- 1.
- 2.
- 3.

**Задание 2.** На основе информации, представленной на сайте Национального статистического комитета Республики Беларусь ([www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)), выделите информационные ресурсы, где отражена государственная статистика труда и занятости в Республике Беларусь. Результаты отразите в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Статистические ресурсы, отражающие информацию о труде и занятости в Республике Беларусь

Информационный ресурс, название статистического сборника	Информация

**Задание 3.** Изучите систему KILM (Key Indicators of the Labour Market), источник: (<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang—en/index.htm>). По результатам изучения заполните таблицу 1.2.

Таблица 1.2 – Показатели системы KILM

Наименование показателя	Назначение показателя	Методика расчета
1	2	3

Окончание таблицы 1.2

1	2	3

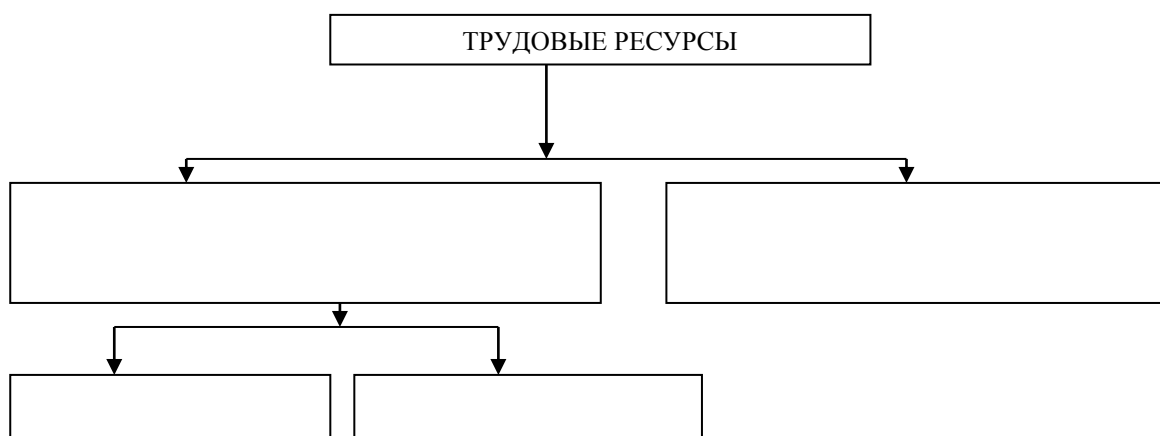
## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

### Трудовые ресурсы как объект изучения и управления

**Задание 1.** Заполнить:

Трудовые ресурсы это –

В состав трудовых ресурсов включаются:



Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав рабочей силы. В его состав включаются следующие категории граждан:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

**Задание 2.** Используя аналитическую информацию, размещенную в статистических ежегодниках «Труд и занятость в Республике Беларусь» и



«Демографический ежегодник Республики Беларусь» (источник [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)), проанализируйте динамику численности населения Республики Беларусь, численности трудовых ресурсов, численности населения в трудоспособном возрасте, численности населения старше трудоспособного возраста, численности населения моложе трудоспособного возраста. Сделайте выводы (табл. 2.1).

Таблица 2.1 – Демографическая характеристика рынка труда в Республике Беларусь

Год	Население, тыс. чел.	Трудовые ресурсы, тыс. чел.	Доля трудовых ресурсов в численности населения, %	Структура трудовых ресурсов, в %		
				в трудоспособном возрасте	старше трудоспособного возраста	моложе трудоспособного возраста

**Выводы:**

**Задание 3.** На основании аналитической информации, размещенной в статистическом ежегоднике «Демографический ежегодник Республики Беларусь» (источник [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)), рассчитайте коэффициенты демографической нагрузки в Республике Беларусь в динамике за последние 3 года и сделайте выводы (табл. 2.2).

### Методические указания к расчету

*Коэффициент демографической нагрузки* – обобщённая количественная характеристика возрастной структуры населения, показывающая нагрузку на общество непроизводительным населением. Коэффициенты демографической нагрузки – это соотношение численности лиц в нетрудоспособном возрасте (лица выше и ниже трудоспособного возраста) к численности населения в трудоспособном возрасте. Определяются различными соотношениями численности укрупнённых возрастных групп.

Коэффициент потенциального замещения (нагрузки) рассчитывается по формуле

$$K_m = \frac{\text{численность населения моложе трудоспособного возраста}}{\text{численность населения трудоспособного возраста}}. \quad (2.1)$$

Коэффициент пенсионной нагрузки:

$$K_c = \frac{\text{численность населения старше трудоспособного возраста}}{\text{численность населения трудоспособного возраста}}. \quad (2.2)$$

Коэффициент общей нагрузки:

$$K_{\text{общ}} = \frac{\text{численность населения моложе трудоспособного возраста}}{\text{численность населения трудоспособного возраста}}. \quad (2.3)$$

Таблица 2.2 – Исходные данные

Годы	20__	20__	20__
Коэффициент потенциального замещения (нагрузки)			
Коэффициент пенсионной нагрузки			
Коэффициент общей нагрузки			

### Выводы:

**Задание 4.** На основании аналитической информации, размещенной в статистических ежегодниках «Труд и занятость в Республике Беларусь» и «Демографический ежегодник Республики Беларусь» (источник [belstat.gov.by](http://belstat.gov.by)), рассчитайте за последние 2 года показатели механического, естественного и общего прироста населения Республики Беларусь. Методика расчета показателей приведена ниже. Сделайте выводы (табл. 2.3).

### Методические указания к расчету

1. Средняя численность населения за год ( $\bar{P}$ ):

$$\bar{P} = \frac{P_n + P_k}{2}, \quad (2.4)$$

где  $P_n$  – численность населения на начало года;  $P_k$  – численность населения на конец года.

2. Общий коэффициент рождаемости ( $n$ ) за год (в промилле):

$$n = \frac{N_i}{P} \times 1000, \quad (2.5)$$

где  $N_i$  – число новорожденных за год.

3. Общий коэффициент смертности ( $m$ ) за год (в промилле):

$$m = \frac{N_j}{P} \times 1000, \quad (2.6)$$

где  $N_j$  – число умерших за год.

4. Естественный прирост (убыль) населения за год ( $E$ ):

$$E = N_i - N_j, \quad (2.7)$$

где  $N_i$  – число новорожденных за год;  $N_j$  – число умерших за год.

5. Коэффициент естественного прироста населения ( $K_e$ ) (в промилле):

$$K_e = \frac{E}{P} \times 1000 = n + m. \quad (2.8)$$

6. Механический (миграционный) прирост (убыль) населения за год ( $C$ ):

$$C = M_i - M_j, \quad (2.9)$$

где  $M_i$  – число прибывшего населения за год;  $M_j$  – число выбывшего населения за год;

7. Коэффициент механического прироста населения ( $K_m$ ):

$$K_m = \frac{C}{P} \times 1000. \quad (2.10)$$

8. Общий прирост населения за год ( $\Delta P$ ):

$$\Delta P = E + C. \quad (2.11)$$

9. Коэффициент общего прироста населения ( $K_o$ ) (в промилле):

$$K_o = \frac{\Delta P}{P} \times 1000. \quad (2.12)$$

Таблица 2.3 – Расчет показателей движения населения

Показатели	Годы		Изменение
	20_	20_	
Численность населения на начало года, чел.			
Численность населения на конец года, чел.			
Число новорожденных за год, чел.			
Число умерших за год, чел.			
Число прибывшего населения за год, чел.			
Число выбывшего населения за год, чел.			
Средняя численность населения за год, чел.			
Общий коэффициент рождаемости за год			
Общий коэффициент смертности за год			
Естественный прирост (убыль) населения за год			
Коэффициент естественного прироста населения			
Механический (миграционный) прирост (убыль) населения за год			
Коэффициент механического прироста населения			
Общий прирост населения за год, чел.			
Коэффициент общего прироста населения			

### Выводы:

**Задание 5.** Определите статус каждого из лиц, поставив знак «+» в соответствующую графу таблицы «Статус занятости» (табл. 2.4).

Таблица 2.4 – Таблица для заполнения «Статус занятости»

Состояние работников по отношению к занятости	Статус занятости			
	экономически активного населения (рабочая сила)	экономически неактивного населения	населения, не включаемого в состав трудовых ресурсов	безработных
Работник, уволенный по собственному желанию				
Работник, переведенный на режим неполного рабочего времени				
Работник, который по состоянию здоровья больше не может работать				
Работник, уволенный с предприятия, который в течение длительного времени не мог найти работу и решил прекратить ее поиск				
Студент дневного отделения учебного заведения				
Слесарь – учащийся вечернего учебного заведения				
Индивидуальный предприниматель (открыл собственное дело)				
Школьник, оказывающий помощь родителям на семейном предприятии				
Домашняя хозяйка, занимающаяся только своей семьей и домом				
Работник, находящийся в очередном отпуске				
Неработающая жена, помогающая мужу на семейном предприятии				
Служащий Вооруженных сил				
Работник, получивший инвалидность на производстве				
Домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря				
Пенсионер, ищущий работу				
Работник предприятия, ищущий работу для дополнительного заработка				

**Задание 6.** На основании аналитической информации, размещенной в статистическом ежегоднике «Труд и занятость в Республике Беларусь» и (источник [belstat.gov.by](http://belstat.gov.by)), рассчитайте уровень экономической активности в Республике Беларусь за последние 3 года. Сделайте выводы (табл. 2.5).

Таблица 2.5 – Показатели экономической активности населения и безработицы в Республике Беларусь

Показатель	Годы			Изменение
	20_	20_	20_	
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, чел.				
Экономически активное население, чел.				
В т.ч. занятые				
безработные				
Экономически неактивное население, чел.				
Уровень экономической активности, %				
Уровень экономической неактивности, %				
Уровень безработицы, %				

**Выводы:**

### **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3**

**Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость населения**

**Задание 1.** Определить направления действия факторов, влияющих на предложение на рынке труда Беларуси за последние 5 лет (табл. 3.1).

Таблица 3.1 – Факторы и направления их влияния на предложение на рынке труда Республики Беларусь

Факторы	Направления действия в Беларуси
1	2
<b>Макроэкономические факторы</b> , определяющие общую тенденцию увеличения или снижения предложения на рынке труда:	
– удельный вес заработной платы в доходах домохозяйств,	
– покупательная способность заработной платы,	
– налоговая нагрузка на доходы домохозяйств,	
– социальные трансферты,	
– демографическая нагрузка	
<b>Факторы, влияющие на структуру предложения труда:</b>	
– рост числа неполных семей, расширение нестандартных форм занятости, наличие рабочих мест с низким уровнем оплаты труда, – увеличение времени обучения, доступность высшего образования (за счет внебюджетного набора, коммерческих вузов, в том числе в России), несоответствие качества рабочих мест и оплаты труда высокому уровню притязаний современной молодежи, – сокращение спроса на труд данной группы, ограничение величины пенсий для работающих пенсионеров	

Окончание таблицы 3.1

1	2
<b>Факторы, обуславливающие изменение уровня занятости в экономике:</b>	
– уровень заработной платы по сравнению с другими странами, – инвестиции в отдельные виды экономической деятельности, – условия регистрации безработных, – размер помощи безработным в сочетании с жесткими требованиями	

**Выводы:**

**Задание 2.** На основе данных статистического сборника «Труд и занятость населения Республики Беларусь» (раздел 10) проанализируйте структуру спроса на труд. Сделайте выводы (табл. 3.2).

Таблица 3.2 – Структура спроса на труд

Показатель	Год			
	20_	20_	20_	20_
1	2	3	4	5
Численность занятых, чел.				
Число свободных рабочих мест (вакансий), всего единиц				
в том числе по областям:				
Брестская				
Витебская				
Гомельская				
Гродненская				
г. Минск				
Минская				
Могилевская				
в том числе в разрезе видов экономической деятельности (в % к итогу):				
промышленность				
сельское, лесное и рыбное хозяйство				
строительство				



### Окончание таблицы 3.2

1	2	3	4	5
оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов				
транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность				
здравоохранение и социальные услуги				
образование				
государственное управление				
другие				

### Выводы:

**Задание 3.** На основе статистических данных Национального статистического комитета Республики Беларусь «Труд и занятость в Республике Беларусь», «Промышленность Республики Беларусь» (источник [belstat.gov.by](http://belstat.gov.by)), проанализировать эластичность занятости за последние 3 года в разрезе видов экономической деятельности на национальном рынке труда Республики Беларусь. Сделать выводы (табл. 3.3).

### Методические указания

Эластичность занятости является численной мерой того, как рост занятости зависит от роста производства. Эластичность занятости определяется как среднее изменение занятости в процентных пунктах по данной группе занятого населения (занятых в целом, женщин, мужчин, занятых в сельском хозяйстве, промышленности, сфере услуг), связанное с изменением на 1 процентный пункт объема производства (представленного показателем общего объема или добавленной стоимости в данном секторе) в течение выбранного периода времени.

Расчет производится по следующей формуле

$$E = \frac{\Delta L/L}{\Delta Y/Y}, \quad (3.1)$$

где  $E$  – эластичность занятости,  $L$  – количество занятых,  $Y$  – общий объем производства,  $\Delta L/L$  – изменение занятости в процентах,  $\Delta Y/Y$  – изменение объема производства в процентах.

Таблица 3.3 – Исходные данные для расчета эластичности занятости

Показатель	Год			
	20_	20_	20_	20_
Объем промышленного производства по видам экономической деятельности в промышленности, млн руб.				
В том числе горнодобывающая промышленность, млн руб.				
Обрабатывающая промышленность, млн руб.				
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, млн руб.				
Занято в экономике промышленности, тыс. чел.				
В том числе горнодобывающая промышленность, тыс. чел.				
Обрабатывающая промышленность, тыс. чел.				
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, тыс. чел.				
Эластичность занятости в промышленности				
В том числе горнодобывающая промышленность				
Обрабатывающая промышленность				
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды				

**Выводы:**

**Задание 4.** На основе данных статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)), охарактеризовать ситуацию на рынке труда в Республике Беларусь. Сделать выводы (табл. 3.4).

Таблица 3.4 – Характеристика рынка труда Республики Беларусь

Показатели	Год						
	20_	20_	20_	20_	20_	20_	20_
Уровень зарегистрированной безработицы в РБ, %							
Число свободных рабочих мест и вакансий, тыс.р.м.							
Численность зарегистрированных безработных на конец периода, тыс. чел.							
Удельный вес женщин в структуре безработных, %							
Конъюнктура официальной части рынка труда (число безработных на 1 вакансию)							
Распределение официально зарегистрированных безработных по возрасту, в %: до 18 лет 18–29 лет 30–49 лет 50 и старше лет							
Распределение официально зарегистрированных безработных по уровню образования, в %: Высшее Среднее специальное Профессионально-техническое Общее среднее Общее базовое							

**Выводы:**

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4

### Качество трудовых ресурсов

**Задание 1.** По данным статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)) проанализировать структуру образовательного уровня занятых в экономике Республики Беларусь в разрезе категорий персонала, гендерных характеристик, видов экономической деятельности за год. Сделать выводы (табл. 4.1).

Таблица 4.1 – Состав и структура занятых в экономике Республики Беларусь

1	Уровень образования, %				
	2	3	4	5	6
<b>Гендерный признак</b>					
Мужчины					
Женщины					
<b>Квалификационный признак</b>					
Рабочие					
Служащие					
В т.ч. руководители					
Специалисты					
Другие служащие					
<b>В разрезе видов экономической деятельности</b>					
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство					
Рыболовство, рыбоводство					
Промышленность					
Строительство					
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования					
Гостиницы и рестораны					
Транспорт и связь					
Финансовая деятельность					
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям					
Государственное управление					

Окончание таблицы 4.1

1	2	3	4	5	6
Образование					
Здравоохранение и предоставление социальных услуг					
Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг					

**Выводы:**

**Задание 2.** По данным статистического ежегодника «Образование в Республике Беларусь» (источник [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)) проанализировать динамику расходов консолидированного бюджета Республики Беларусь. Провести сравнительную оценку государственных расходов на образование со странами ЕС-28, СНГ. Сделать выводы (табл. 4.2).

Таблица 4.2 – Сравнительная оценка государственных расходов на образование со странами ЕС-28, СНГ

Показатели	Годы					
	20_	20_	20_	20_	20_	20_
Расходы консолидированного бюджета Республики Беларусь на образование, млн руб., в том числе по уровням образования:						
– профессионально-техническое						
– среднее специальное						
– высшее						

**Выводы:**

**Задание 3.** По данным статистического ежегодника «Образование в Республике Беларусь» (источник [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)) проанализировать основные показатели системы образования Республики Беларусь за последние 5 лет. Сделать выводы (табл. 4.3).

Таблица 4.3 – Основные показатели системы образования Республики Беларусь

Показатели	20_	20_	20_	20_	20_
Число учреждений профессионально-технического образования					
В них учащихся, тыс.					
Выпущено рабочих учреждениями профессионально-технического образования, тыс.					
На 10 000 человек населения, занятых в экономике, квалифицированных рабочих (служащих)					
Число учреждений среднего специального образования					
В них учащихся, тыс.					
Выпущено специалистов учреждениями среднего специального образования, тыс.					
На 10 000 человек населения, занятых в экономике, специалистов					
Число учреждений высшего образования					
В них студентов, тыс.					
На 10 000 человек населения, студентов					
Выпущено специалистов учреждениями высшего образования, тыс.					
На 10 000 человек населения, занятого в экономике, специалистов					

**Выводы:**

**Задание 4.** По данным статистического ежегодника «Образование в Республике Беларусь» (источник [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)). Статистический ежегодник Республики Беларусь 2015. – Минск. Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2015. – с. 149, с. 154, с. 159; Образование в Республике Беларусь, 201, с. 124) проанализировать состав и структуру выпускников системы образования Республики Беларусь в разрезе профилей образования и уровней подготовки. Сделать выводы (табл. 4.4, 4.5, 4.6).

Таблица 4.4 – Выпуск квалифицированных рабочих из учреждений профессионально-технического образования по профилю образования, тыс. чел.

Показатели	20_		20_		20_	
	Тыс. чел.	Уд. вес, %	Тыс. чел.	Уд. вес, %	Тыс. чел.	Уд. вес, %
Выпущено квалифицированных рабочих (служащих), всего						
В том числе по профилю образования:						
Искусство и дизайн						
Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства						
Техника и технологии						
Архитектура и строительство						
Сельское и лесное хозяйство. Садово-парковое строительство						
Социальная защита						
Физическая культура. Туризм и гостеприимство						
Общественное питание. Бытовое обслуживание						
Службы безопасности						

Таблица 4.5 – Выпуск специалистов из учреждений среднего специального образования по профилю образования, тыс. чел.

Показатели	20_		20_		20_	
	Тыс. чел.	Уд. вес, %	Тыс. чел.	Уд. вес, %	Тыс. чел.	Уд. вес, %
1	2	3	4	5	6	7
Выпущено специалистов, всего						
В том числе по профилю образования:						
Педагогика						
Педагогика. Профессиональное образование						
Искусство и дизайн						
Гуманитарные науки						

Окончание таблицы 4.5

1	2	3	4	5	6	7
Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства						
Техника и технологии						
Архитектура и строительство						
Сельское и лесное хозяйство. Садово-парковое строительство						
Здравоохранение						
Физическая культура. Туризм и гостеприимство						
Общественное питание. Бытовое обслуживание						
Службы безопасности						

Таблица 4.6 – Выпуск специалистов из учреждений высшего образования по профилю образования

Показатели	20_		20_		20_	
	Тыс. чел.	Уд. вес, %	Тыс. чел.	Уд. вес, %	Тыс. чел.	Уд. вес, %
Выпущено специалистов, всего В том числе по профилю образования:						
Педагогика						
Педагогика. Профессиональное образование						
Искусство и дизайн						
Гуманитарные науки						
Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства						
Естественные науки						
Экологические науки						
Техника и технологии						
Архитектура и строительство						
Сельское и лесное хозяйство. Садово-парковое строительство						
Здравоохранение						
Физическая культура. Туризм и гостеприимство						
Общественное питание. Бытовое обслуживание						
Службы безопасности						



**Задание 5.** По данным статистического ежегодника «Образование в Республике Беларусь» (источник [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)) проанализировать динамику и структуру спроса на образование в разрезе ступеней образования в Республике Беларусь за последние два года. Сделать выводы (табл. 4.7).

Таблица 4.7 – Динамика и структура системы образования в Республике Беларусь

Показатель	20_		20_		Изменение		
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	п.п.	Темп роста, %
Всего принято							
Профессионально-техническое образование							
В т.ч. дневная форма							
Вечерняя и заочная форма							
Среднее специальное образование							
В т.ч. дневная форма							
заочная форма							
Высшее образование							
В т.ч. дневная форма							
заочная форма							

**Задание 6.** Проанализировать динамику индекса человеческого развития в Республике Беларусь за последние 5 лет. Сравнить с другими странами мира. Описать, каким образом рассчитывается индекс человеческого развития.

**Выводы:**

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

### Гибкость рынка труда

**Задание 1.** По данным Национального статистического комитета (в том числе статистического сборника «Труд и занятость в Республике Беларусь») проведите оценку ценовой гибкости рынка труда Республики Беларусь за последние годы и сделайте выводы (табл. 5.1).

Таблица 5.1 – Оценка ценовой гибкости рынка труда Республики Беларусь

Показатель	20_	20_	20_	20_	20_	20_	20_	20_
Темп роста номинальной заработной платы, в % к предыдущему году								
Темп роста реальной заработной платы, в % к предыдущему году								
Удельный вес минимальной заработной платы в среднемесячной, %								
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, рублей (до 2015 года тыс. руб.)								
Номинальная заработная плата, в долларах США								

**Выводы:**

**Задание 2.** Анализ профессиональной структуры рабочих и возможности их профессиональной мобильности.

*Ситуация для анализа*

В связи с изменением производственной специализации предприятия ожидаются изменения и в профессиональной структуре рабочих.

Вместе с тем известно, что значительная часть рабочих, наряду со своей основной профессией, по которой они были приняты на работу, владеет дополнительными профессиями. Отсюда возникает вопрос: в какой мере можно рассчитывать на профессиональную мобильность рабочих, т. е. на смену рабочими своей основной профессии на одну из дополнительных, поскольку от этого будет зависеть решение вопроса о сокращении излишней численности по одним профессиям и наем новых рабочих по другим профессиям.

*Исходные данные*

1. Отдел кадров представил следующие данные о наличии на предприятии рабочих разных профессий (см. табл. 5.2).

Таблица 5.2 – Профессиональная структура рабочих (по профессиям найма на работу)

Профессия	Численность рабочих	
	чел.	в % к итогу
А	20	10,0
Б	40	20,0
В	60	30,0
Г	30	15,0
Д	50	25,0
Всего	200	100,0

2. Изучение личных дел рабочих показало, что многие из них имеют другие профессии, по которым они работали ранее. Результаты изучения представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Численность рабочих, владеющих указанной профессией

Профессии	Количество человек, чел.
А	30
Б	70
В	66
Г	30
Д	60
Е	14
Ж	10
Другие	20
Итого человеко-профессий	300

3. Социологический опрос рабочих, владеющих дополнительными профессиями, относительно степени их освоения и готовности в случае производственной необходимости сменить свою основную профессию на одну из имеющихся у них дополнительных профессий дал следующие результаты (см. табл. 5.4).

Таблица 5.4 – Результаты социологического опроса рабочих, владеющих дополнительными профессиями

Профессия	Готовы сменить основную профессию на данную дополнительную		Отказались вернуться к дополнительной профессии
	Обучение не потребуется ( $d_1$ ), %	Незначительное обучение потребуется ( $d_2$ ), %	
А	20	30	50
Б	10	20	70
В	-	-	100
Д	-	20	80
Е	24	16	60

*Примечание.* Рабочие с основной профессией «Г» дополнительных профессий не имели. Профессия «Ж» и другие дополнительные профессии в условиях новой специализации не потребуются.

*Задание.* Рассчитать и проанализировать степень профессиональной гибкости (профессиональной мобильности), характеризующей возможность предприятия осуществить маневр с собственной рабочей силой, приспособив ее профессиональную специализацию к новым условиям производства.

### Методические указания

Степень профессиональной гибкости рабочих может быть охарактеризована с помощью следующей системы показателей:

1. Коэффициент, характеризующий общее поле профессиональной мобильности по отношению к общей численности рабочих ( $K_{\text{общ}}$ ):

$$K_{\text{общ}} = 1 + \frac{Ч_{\text{чп}}}{Ч}, \quad (5.1)$$

где  $Ч_{\text{чп}}$  – общее количество человеко-профессий, освоенных рабочими (например, один рабочий владеет двумя профессиями, то есть имеем две человеко-профессии);  $Ч$  – общая численность рабочих.

2. Коэффициент потенциально возможной профессиональной гибкости ( $K$ ):

$$K = 1 + \frac{q_{mn}^1}{q}, \quad (5.2)$$

где  $q_{mn}^1$  – численность чел.-проф., которые могут найти применение в новом производстве.

3. Коэффициент реально возможной профессиональной гибкости ( $K_{P\Pi\Pi}$ ):

$$K_{P\Pi\Pi} = 1 + \frac{\sum_{i=1}^n (q_{mn}^1 - q^1) \times (d'_1 - d'_2)}{q}, \quad (5.3)$$

где  $q_{mn}^1$  – численность рабочих, владеющих  $i$ -й профессией (например, профессией «А»);  $q^1$  – численность рабочих, принятых на работу по  $i$ -й профессии;  $d'_1$  и  $d'_2$  – соответственно доля рабочих готовых сменить свою основную профессию на  $i$ -ю дополнительную, и при этом обучения не потребуется, и доля рабочих готовых сменить профессию, но при условии непродолжительной дополнительной подготовки;  $n$  – количество профессий, которые найдут применение в новом производстве.

Коэффициент реально возможной профессиональной гибкости состоит из двух частей, соответствующих  $d_1$  и  $d_2$ . Поэтому можно провести и углубленный анализ, рассчитав отдельно долю рабочих, готовых сменить профессию, когда обучение не потребуется (своеобразный резерв профессиональной гибкости первой категории), и долю рабочих, для которых обучение потребуется (резерв второй категории).

**Расчеты:**

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6

### Мобильность на рынке труда

**Задание 1.** На основе данных статистического ежегодника «Труд и занятость в Республике Беларусь» (источник [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)) проанализировать движение рабочей силы в экономике Республики Беларусь. Сделать выводы.

Таблица 6.1 – Совокупный оборот рабочей силы в экономике Республики Беларусь

Показатель	20_	20_	20_	20_	20_
1	2	3	4	5	6
<b>Движение рабочей силы</b>					
Списочная численность в среднем за период					
Принято на работу					
Уволено					
<i>Соотношение между принятыми и уволенными, %</i>					
Сальдо движения рабочей силы					
Оборот рабочей силы					
<b>Коэффициент оборота рабочей силы, %</b>					
<i>Общий</i>					
<i>по приему</i>					
<i>по выбытию</i>					

### Выводы:

**Задание 2.** Численность работников на начало года составляла 300 чел. В течение года принято – 25 чел. Выбыло: на пенсию – 10 чел., по сокращению штатов – 12 чел., по собственному желанию – 20 чел., за нарушение трудовой дисциплины – 3 чел. Рассчитайте среднесписочную численность, а также показатели движения кадров – коэффициенты по приему, выбытию и текучести (активной и пассивной).

## *Методические указания*

1. Среднесписочная численность работников за отчетный месяц исчисляется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

2. Коэффициент оборота рабочей силы по приему – отношение числа всех принятых работников за отчетный период к среднесписочному их числу:

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{ср}}}, \quad (6.1)$$

где  $K_{\text{пр}}$  – коэффициент оборота по приему;  $Ч_{\text{пр}}$  – число принятых работников за анализируемый период, чел.;  $Ч_{\text{ср}}$  – среднесписочная численность работников за анализируемый период, чел.

3. Коэффициент оборота рабочей силы по выбытию – отношение числа всех выбывших работников за отчетный период к среднесписочному числу работников:

$$K_{\text{в}} = \frac{Ч_{\text{в}}}{Ч_{\text{ср}}}, \quad (6.2)$$

где  $K_{\text{в}}$  – коэффициент оборота по выбытию;  $Ч_{\text{в}}$  – число выбывших работников за анализируемый период, чел.;  $Ч_{\text{ср}}$  – среднесписочная численность работников за анализируемый период, чел.

4. Коэффициент текучести – отношение числа выбывших за отчетный период работников по причинам текучести (увольнение по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины) к среднесписочному числу работников. Активная текучесть связана с увольнением по собственному желанию, пассивная обусловлена увольнениями за нарушения трудовой дисциплины:

$$K_{\text{т}} = \frac{У_{\text{с.ж.}} + У_{\text{тр.д.}}}{Ч_{\text{ср}}}, \quad (6.3)$$

где  $K_{\text{т}}$  – коэффициент текучести кадров;  $У_{\text{с.ж.}}$  – число уволившихся по собственному желанию, чел.;  $У_{\text{тр.д.}}$  – число уволенных за нарушение трудовой дисциплины, чел.;  $Ч_{\text{ср}}$  – среднесписочная численность работников за анализируемый период, чел.

## Расчеты:

**Задание 3.** На основе данных статистического ежегодника «Демографический ежегодник Республики Беларусь» (источник [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)) проанализировать общую динамику миграции, международную и межобластную миграцию населения по областям и г. Минску. Сделать выводы (табл. 6.2, 6.3).

Таблица 6.2 – Результаты миграции населения по областям и городу Минску

Регионы	Число прибывших в _____ году		Число выбывших в _____ году		Миграционный прирост (убыль) в _____ году
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	Чел.
1	2	3	4	5	6
Республика Беларусь					
Брестская область					
Витебская область					
Гомельская область					



Окончание таблицы 6.2

1	2	3	4	5	6
Гродненская область					
г.Минск					
Минская область					
Могилевская область					

Таблица 6.3 – Общие итоги миграции населения

Регионы	Число прибывших в ____ году		Число выбывших в ____ году		Миграционный прирост (убыль) в ____ году
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	Чел.
Всего					
Международная миграция					
со странами СНГ					
со странами вне СНГ					
Внутриреспубликанская миграция					
Межобластная					
Внутриобластная					
межрайонная					
внутрирайонная					

**Выводы:**

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7

### Заработная плата. Доходы и уровень жизни

**Задание 1.** На основе данных статистических ежегодников «Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь», «Демографический ежегодник Республики Беларусь» (источник [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)) проанализировать динамику номинальной и реальной заработной платы, соотношения среднедушевых денежных доходов населения с бюджетом прожиточного минимума, уровень малообеспеченности населения по составу и областям Республики Беларусь. Сделать выводы (7.1).

Таблица 7.1 – Динамика показателей доходов населения Республики Беларусь

Показатели	Годы			
	20_	20_	20_	20_
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, руб.				
Реальная среднемесячная заработная плата, в % к предыдущему году				
Бюджет прожиточного минимума, руб.				
Уровень среднедушевых денежных доходов, руб.				
Соотношение среднедушевых денежных доходов и бюджета прожиточного минимума				
Уровень малообеспеченности населения, % в том числе				
мужчины				
женщины				
население, проживающее в городах и поселках городского типа				
население, проживающее в сельских населенных пунктах				
Население, проживающее в областях и г. Минске:				
Брестская				
Витебская				
Гомельская				
Гродненская				
г. Минск				
Минская				
Могилевская				

**Выводы:**

**Задание 2.** На основе данных статистического ежегодника Евразийского экономического союза<sup>1</sup> провести Международные сравнения Республики Беларусь со странами СНГ за последний год. Сделать выводы.

Таблица 7.2 – Межстрановая оценка уровня жизни населения

Страна	Показатель						
	Номинальные денежные доходы на душу населения, в % к предыдущему году	Реальные денежные доходы на душу населения, в % к предыдущему году	Денежные доходы на душу населения, долларов США	Среднемесячная номинальная заработная плата, долларов США	Реальный средний размер пенсии, в % к предыдущему году	Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)	Минимальный размер пенсии по возрасту, долларов США
Страны СНГ							
Армения							
<b>Беларусь</b>							
Казахстан							
Кыргызстан							
Россия							

**Выводы:**

<sup>1</sup> источник: [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr\\_i\\_makroec/dep\\_stat/econstat/Pages/statpub.aspx](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Pages/statpub.aspx)

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8

### Безработица

**Задание 1.** Ниже представлены различные ситуации, связанные с занятостью работника.

1. Работник попал под сокращение после реорганизации предприятия и изменения его организационно-правовой формы.

2. Работник уволился с предприятия по собственной инициативе и ищет работу.

3. Работник уволен в связи с сокращением производства.

4. Работник, которому по инициативе администрации предоставлен длительный административный отпуск без оплаты.

5. Работник уволен в связи с закрытием предприятия, не выдержавшего конкурентной борьбы.

6. Работник по собственной просьбе переведен на сокращенный режим работы (работа на полставки).

7. Работник, получающий пособие по безработице и не ищущий работу.

8. Работница, уволившаяся с предприятия в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи.

9. Работники, уволенные в период кризиса.

10. Работник, уволившийся в связи с поступлением на учебу в вуз на очное отделение.

Отметьте в нижеприведенной таблице знаком «+» по каждой из ситуаций, имеет ли здесь место безработица, и если имеет, то к какому виду она может быть отнесена (табл. 8.1).

Таблица 8.1 – Таблица для заполнения

Показатели	Ситуации									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Виды безработицы: <ul style="list-style-type: none"><li>• фрикционная</li><li>• структурная</li><li>• скрытая</li><li>• циклическая</li><li>• институциональная</li></ul>										
Лицо не считается безработным										

**Задание 2.** Ситуация на рынке труда области характеризуется следующими данными:

Таблица 8.2 – Ситуация на рынке труда

Показатель	Тыс. чел.
1. Численность населения области, в том числе экономически активного	1600 980
2. Численность граждан, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите в течение года	6,8
3. Численность граждан, не имеющих работу, активно ищущих и готовых к ней приступить в течение 2 недель	22

Рассчитать следующие показатели:

1. Коэффициент безработицы по методике МОТ.
2. Коэффициент безработицы по национальной методике.

**Задание 3.** Ситуация на национальном рынке труда характеризуется следующими данными: численность экономически активного населения – 74 млн человек; уровень фактической безработицы составил 7,7 % экономически активного населения, уровень зарегистрированной безработицы – 2,7 %; число вакантных рабочих мест – 350 тыс.; 1,9 млн человек находились в административных отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы; 2 млн человек были переведены на сокращенную рабочую неделю.

*Постановка задачи.* Оценить масштабы открытой и скрытой безработицы, а также напряженность на рынке труда.

**Задание 4.** На основе статистических данных (источник: «Молодежь в Содружестве Независимых государств: статистический портрет» –

[http://www.cisstat.org/rus/2018\\_youth\\_sbornik\\_rus.pdf](http://www.cisstat.org/rus/2018_youth_sbornik_rus.pdf)) провести анализ динамики состава и структуры молодежной безработицы по гендерному, образовательному признакам, а также оценить уровень молодежной безработицы в странах мира за последний представленный год. Сделать выводы (табл. 8.3).

Таблица 8.3 – Динамика уровня, состава и структуры молодежной безработицы

Показатель	Азербайджан	Армения	Республика Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	Россия	Таджикистан	Узбекистан	Украина
Уровень безработицы,%										
Уровень безработицы среди женщин,%										
Уровень безработицы среди мужчин,%										
Уровень безработицы молодежи, имеющей: Высшее образование,%										
Среднее профессиональное,%										
Начальное профессиональное,%										
Общее среднее,%										
Общее базовое,%										
Не имеют основного общего,%										

### Выводы:

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 9

### Внутренние рынки труда и управление персоналом

#### Задание 1. Формирование «Ядра» рабочей силы.

На предприятии избрана кадровая политика, в основе которой лежит стратификация (расслоение) коллектива по степени значимости той или иной группы работников для предприятия. С целью формирования «ядра» рабочей силы решено провести оценку уровня конкурентоспособности каждого из работников.

#### *Постановка задачи*

1. Воспользовавшись приведенными ниже данными о рабочих одной из профессиональных групп, а также методическими рекомендациями, рассчитать уровень конкурентоспособности каждого из рабочих и отнести его к одной из пяти групп (с низким уровнем конкурентоспособности, с уровнем ниже среднего, со средним, выше среднего и высшим уровнем конкурентоспособности).

2. Высказать свое мнение относительно предложенной методики оценки конкурентоспособности работника:

1) в отношении используемых в ней признаков (критериев) конкурентоспособности рабочего за право быть включенным в состав «ядра» рабочей силы на предприятии;

2) в отношении градации значимости используемых признаков.

#### *Исходные данные*

Таблица 9.1 – Характеристика рабочих

Табельный номер	Квалификация (К)				Балльная оценка квалификации (К)	Стаж работы по профессии, лет (С)	Возраст, лет (В)	Образование (Об)	Уровень конкурентоспособности (У)
	Разряд (Р)	Освоение дополнительных профессий (Д)	Освоение смежных профессий (См)	Подвал рацпредложений (П)					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	-	-	-		4	25	Практик	
2	3	-	1	-		3	21	ПТУ	
3	4	1	1	1		5	24	Практик	
4	4	2	-	-		10	32	Практик	
5	4	1		3		8	43	Практик	

Окончание таблицы 9.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	5	-	2	-		6	41	ПТУ	
7	5	3	-	-		11	50	Практик	
8	5	-	1	2		25	52	Практик	
9	6	1	3	2		28	58	Практик	
10	6	2	-	1		15	35	ПТУ	

### Методические указания

Уровень конкурентоспособности работника ( $У$ ) рассчитывается следующим образом:

$$У = (K \times 0,6 + C \times 0,2 + B \times 0,1 + O_6 \times 0,1) / 10, \quad (9.1)$$

где  $K$ ,  $C$ ,  $B$ ,  $O_6$  – балльная оценка соответственно квалификации, стажа, возраста и образования; 0,6; 0,2; 0,1, 0,1 – весовые коэффициенты (значимость) соответствующего признака.

Балльная оценка квалификации ( $K$ ) производится по следующей формуле

$$K = P + D \times 1,5 + C_m \times 1,0 + П \times 0,2, \quad (9.2)$$

где  $P$  – номер разряда рабочего;  $D$  – количество освоенных рабочим профессий;  $C_m$  – количество освоенных рабочим смежных профессий;  $П$  – количество поданных рабочим рационализаторских предложений; 1,5; 1,0; 0,2 – весовые коэффициенты признаков квалификации.

Для балльной оценки стажа работы по профессии ( $C$ ), возраста ( $B$ ) и образования ( $O_6$ ) следует воспользоваться данными таблицы 9.2.

Таблица 9.2 – Градации признаков конкурентоспособности работников и их балльная оценка

Признак конкурентоспособности	Градация признаков конкурентоспособности	Оценка градации в баллах
1	2	3
Стаж работы по профессии	Менее 3-х лет	3,0
	От 3 до 10 лет	7,0
	От 10 до 20 лет	10,0
	От 20 до 30 лет	7,7
	Свыше 30 лет	5,3



Окончание таблицы 9.2

1	2	3
Возраст	До 20 лет	2,7
	От 20 до 30 лет	7,3
	От 30 до 40 лет	10,0
	От 40 до 50 лет	7,7
	От 50 до 60 лет	6,3
	Свыше 60 лет	2,0
Образование	Практик (среднее, незаконченное среднее)	3,7
	ПТУ по профилю работы	6,3
	Техникум по профилю работы	8,3
	Вуз по профилю работы	10,0
	Техникум, вуз не по профилю работы	6,7

Отнесение работника к той или иной группе конкурентоспособности производится на основании числового значения уровня конкурентоспособности и данных таблицы 9.3

Таблица 9.3 – Градации уровня конкурентоспособности работника

Конкурентоспособность	Числовое значение уровня конкурентоспособности
1. Низкая	До 0,50
2. Ниже среднего уровня	От 0,50 до 0,60
3. Средняя	От 0,60 до 0,70
4. Выше среднего уровня	От 0,70 до 0,80
5. Высшая	Более 0,80

**Расчеты:**

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 10

### Анализ в трудовой сфере

**Задание 1.** По форме таблицы 10.1 провести анализ производительности труда, сделать выводы.

Таблица 10.1 – Анализ производительности труда работников организации за 2020–2021 гг.

Показатель	2020 г.	2021 г.	Абс. откл.	Темп роста, %
Среднесписочная численность работников, чел.	416	391		
в том числе рабочих, чел.	341	322		
Объем производства промышленной продукции в фактических отпускных ценах без налогов, млн руб.	71054	94482		
Отработано дней одним рабочим за год, дней	233	257		
Отработано часов рабочими, ч	1845	2015		
Средняя продолжительность рабочего дня, ч				
Среднегодовая выработка одного работника, млн руб.				
Среднегодовая выработка рабочего, млн руб.				
Среднедневная выработка рабочего, тыс. руб.				
Среднечасовая выработка рабочего, тыс. руб.				

### Выводы:

**Задание 2.** По форме таблицы 10.2 провести анализ движения кадров в организации, сделать выводы.

Таблица 10.2 – Анализ движения кадров в организации

Наименование показателя	Предыдущий год	Отчетный год	Отклонение (+/-)
1. Среднесписочная численность работников, чел.	310	299	
2. Численность работников, принятых на работу, чел.	92	81	
3. Численность уволенных работников всего, чел.	103	78	
в том числе:			
3.1 за прогул и др. нарушения труд, дисциплины	34	15	
3.2 по собственному желанию	67	61	
4. Общий коэффициент оборота кадров (стр.2+стр.3)/стр.1			
5. Коэффициент оборота по приёму (стр.2/стр.1)			
6. Коэффициент оборота по выбытию (стр.3/стр.1)			
7. Коэффициент текучести кадров (стр.3.1+стр.3.2)/стр.1			
8. Коэффициент замещения (стр.2-стр.3)/стр.1			

**Выводы:**

**Задание 3.** По форме таблицы 10.3 провести анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации, сделать выводы.

Таблица 10.3 – Анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации

Наименование показателей	Предыдущий год	Отчетный год	Абсол. изменение, +/-	Темп роста, %
1	2	3	4	5
<i>Исходные данные</i>				
1. Объем производства продукции (работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом косвенных налогов, млн руб.	111027	84395		
2. Выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг без косвенных налогов, млн руб.	113884	84395		
3. Прибыль от реализации продукции, работ, услуг, млн руб.	17113	5901		
4. Прибыль до налогообложения, млн руб.	13258	2380		
5. Чистая прибыль, млн руб.	7605	329		
6. Среднегодовая стоимость основных средств, млн руб.	80760	106998		
7. Среднесписочная численность работников всего, чел.	310	299		
8. Итого расходы на оплату труда работников списочного состава с отчислениями на социальные нужды, млн руб.	29585	31155		
8.1 фонд заработной платы, млн руб.	22078	23250		
8.2 отчисления в ФСЗН, млн руб.	7507	7905		
9. Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	5935,1	6479,8		
10. Добавленная стоимость, млн руб.	43170	45490		
11. Число отработанных человеко-часов за год	602800	299200		
<i>Показатели эффективности использования трудовых ресурсов</i>				
Среднегодовая выработка на 1 среднесписочного работника, млн руб./чел. (стр. 1/ стр. 7)				
Среднечасовая выработка 1 среднесписочного работника, тыс. руб./чел.-часов (стр. 1*1000/стр.11)				
Число отработанных человеко-часов в расчете на 1 среднесписочного работника за год, чел.-часов (стр.11 / стр.7)				
Затраты на персонал в расчете на один отработанный человеко-час, тыс. руб./чел.-часов (стр.8*1000/стр.11)				
Объем производства продукции (работ, услуг) на 1 рубль затрат на персонал, руб./руб. (стр.1/стр.8)				
Выручка:				
на рубль затрат на персонал, руб./руб. (стр.2/стр.8)				
на 1 среднесписочного работника млн. руб./чел. (стр.2/стр.7)				

Окончание таблицы 10.3

1	2	3	4	5
Добавленная стоимость:				
на рубль затрат на персонал, руб./руб. (стр.10/стр.8)				
на одного среднесписочного работника, млн руб./чел. (стр.10/стр.7)				
Фондовооруженность, млн руб./чел. (стр.6/стр.7)				
Прибыль от реализации продукции (работ, услуг) в расчете на 1 среднесписочного работника, млн руб./чел. (стр.3/стр.7)				
Прибыль до налогообложения в расчете на 1 среднесписочного работника, млн руб./чел. (стр.4 /стр.7)				
Коэффициент опережения темпа роста производительности труда по сравнению с темпом роста среднемесячной заработной платы 1 среднесписочного работника				

**Выводы:**

**Задание 4.** Перечислите формы статистической отчетности организаций, необходимые для анализа трудовой сферы:

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 11

### Профсоюзы и социальное партнерство

**Задание 1.** Этический кодекс компании «Кока-Кола» состоит из пяти разделов. Первый регулирует выполнение обязательств по бухгалтерским счетам и отчетам компании. Во втором описаны потенциальные конфликты, которые могут возникнуть в результате столкновения интересов служащих компании. Третий регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками. В четвертой части регламентируется участие служащего в деятельности политических партий и других компаний. Пятый раздел содержит указания по реализации правил кодекса.

Укажите причину, по которой данный кодекс нельзя считать социально-ориентированным:

- 1) он не ориентирован на нужды самой компании;
- 2) в нем много говорится об ответственности перед компанией и лояльности к ней служащих и крайне мало – об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом;
- 3) в нем ничего не говорится об экологической составляющей деятельности компании;
- 4) в нем много говорится об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом;
- 5) он не регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками.

**Задание 2.** Сеть ресторанов быстрого питания McDonalds перешла на упаковочные материалы из небеленой бумаги вторичного производства и тем самым на 30 % снизила объем своих твердых отходов.

Какая из составляющих концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса реализуется в вышеописанном примере наиболее ярко?

- 1) милосердие;
- 2) экология;
- 3) экономика;
- 4) социальная сфера;
- 5) благотворительность.

**Задание 3.** В каком из вариантов приведен пример, указывающий на то, что организация использует технологию массового вида социального инвестирования:

- 1) специально к праздникам фирма Puma выпустила специальную серию велосипедов. К каждому велосипеду прилагается соответствующая по дизайну обувь, сумка и другие аксессуары (ремень, кошелек и т. д.). Такая

предпринимательская идея способствовала резкому увеличению спроса на продукцию фирмы Рита;

2) транспортная компания ООО «Автокомфорт – 2000» осуществляет по низким тарифам обслуживание инвалидов в рамках службы «Социальное такси». Инвалиды оплачивают 50 % действующих тарифов. Оставшаяся часть компенсируется за счет средств бюджета города;

3) организация «Добро» осуществляет розничную продажу продуктов питания и сопутствующих товаров через магазин, который аккредитован при Правительстве Москвы как социальный. Более половины оборота магазина приходится на льготные категории граждан – ветеранов Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов и многодетные семьи;

4) «Совет ветеранов спорта» выделил средства на издание и распространение специального журнала и учебно-методической литературы о ветеранском спорте, а также на разработку и поддержание сайта «Ветеран спорта России»;

5) компания «Ситимаркет» планирует расширение сети магазинов «шаговой» доступности и обеспечение населения товарами повседневной необходимости по низким ценам. В магазинах сети действует социальная карта москвича, предоставляющая социально незащищенным категориям гражданам 5 % скидку на весь ассортимент товаров.

**Задание 4.** Ниже приведены официальные заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире.

Как Вы понимаете каждое из данных высказываний, есть ли среди них такой тезис, с которым бы Вы согласились, а с которым – категорически нет? Обоснуйте Ваш ответ:

– «Корпоративная социальная ответственность – это жесткое бизнес-решение. Не потому, что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать, а потому, что это хорошо для нашего бизнеса» (Н. Фицджеральд, Президент, Unilever);

– «С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу, и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы» (Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell);

– «Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае тем корпоративной социальной ответственности» (Андерс Далвиг, Президент ИКЕА).

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 12

### Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда

**Задание 1.** Изучите закон «О занятости населения Республики Беларусь». Перечислите условия, при которых гражданин не может быть зарегистрирован в качестве безработного.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Задание 2.** Проанализируйте динамику отдельных индикаторов Достойного труда в Республике Беларусь за последние 4 года и сравните их с другими странами. Сделайте выводы.

Таблица 12.1 – Анализ динамики отдельных индикаторов Достойного труда в Республике Беларусь

Наименование индикатора	20_	20_	20_	20_
1	2	3	4	5
<b>1. «Возможность трудоустройства»</b>				
Уровень занятости населения (15–74 лет), %				
Уровень безработицы (15–74 лет), %				
Удельный вес молодежи, которая не учится и не работает, в возрасте 15–24 лет в общей численности населения данной возрастной группы, %				
Уровень неформальной занятости населения (15–74 лет), %				
Среднее время поиска работы безработными в возрасте 15–74 лет, месяцев				
<b>2. «Адекватные заработки и продуктивный труд»</b>				
Удельный вес работников организаций, получающих заработную плату ниже величины бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, в общей численности работников организаций, %				
Удельный вес работников организаций с низкой заработной платой (ниже 2/3 медианной заработной платы) в общей численности работников организаций, %				
Средняя часовая заработная плата работников организаций по отдельным занятиям, рублей				



## Окончание таблицы 12.1

1	2	3	4	5
<b>3. «Достойная продолжительность рабочего времени»</b>				
Удельный вес занятого населения (15–74 лет), фактически работающего избыточное время (более 48 часов в неделю), в общей численности занятого населения данной возрастной группы, %				
<b>4. «Установление баланса между работой и семьей и личной жизнью»</b>				
Удельный вес лиц, не входящих в состав рабочей силы (15–74 лет), не занятых по причине выполнения домашних обязанностей, ухода за детьми и другими членами семьи, в общей численности лиц, не входящих в состав рабочей силы, данной возрастной группы, %				
<b>5. «Труд, который должен быть упразднен»</b>				
Удельный вес детей в возрасте 5–17 лет, вовлеченных в ту или иную форму детского труда, в общей численности детей данной возрастной группы), %				
<b>6. «Стабильность и защищенность работы»</b>				
Удельный вес занятого населения (15–74 лет), работающего на основе трудового договора (контракта) на определенный срок в общей численности занятого населения данной возрастной группы, работающего по найму, %				
<b>7. «Равенство возможностей и условий в занятости»</b>				
Отношение номинальной начисленной средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин, %				
<b>8. «Безопасные условия труда»</b>				
Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом на 1000 работающих, человек				
Удельный вес работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, в общей численности работников организаций, %				
<b>9. «Социальная защита»</b>				
Удельный вес расходов Республики Беларусь на социальную защиту в ВВП, %				
Удельный вес расходов консолидированного бюджета Республики Беларусь на здравоохранение в ВВП, %				
<b>10. «Социальный диалог»</b>				
Удельный вес численности членов отраслевых профсоюзов (включая неработающих), входящих в Федерацию профсоюзов Беларуси, в общей численности населения, занятого в экономике, %				
<b>11. «Экономический и социальный контекст»</b>				
Уровень малообеспеченности населения, %				

**Выводы:**

## ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Перечень нормативно-правовых актов Республики Беларусь

1. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-3 (в посл. ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-3) Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов Республики Беларусь 27 июля 1999 г. № 2/70.
2. О занятости населения Республики Беларусь // Закон Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»: принят 15 июня 2006 г. – Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – Минск : 2006, № 94, 2/1222.
3. Рекомендации по применению гибких форм занятости // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2011. Методические рекомендации по проведению кадровой диагностики организаций с целью выявления потенциально избыточной численности персонала. – Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.etalonline.by>. – Дата доступа: 05.05.2021.
4. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Республики Беларусь № 181 от 10.05.2011 // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – 2011. – № 5. – С. 9–10.

### Литература

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. – Москва: Изд-во МГУ, 1996.
2. Эренберг, Р., Смит, Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Эренберг, Р. Смит. – Москва: Изд-во МГУ, 1996.
3. Дубовик, А. К. Рынок труда : учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-26 02 02 «Менеджмент», направления специальности 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)» / А. К. Дубовик ; Белорусский национальный технический университет, Кафедра политологии, социологии и социального управления. – Минск : БНТУ, 2017. – 109 с
4. Молодежная безработица в приграничных регионах: опыт компаративного анализа : монография / Е. В. Ванкевич [и др.] ; УО «ВГТУ» ; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск, 2017. – 56 с.
5. Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика : монография / Е. В. Ванкевич [и др.] ; УО «ВГТУ» ; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск, 2020. – 268 с.
6. Копытовских, А. В. Управление человеческими ресурсами: практикум для подготовки магистрантов по спец. 1-26 81 01 «Бизнес-администрирование», слушателей факультета повышения квалификации

- и переподготовки кадров по спец. 1-26 02 74 «Деловое администрирование», слушателей экономических спец. / А. В. Копытовских; УО «Полесский государственный университет». – Пинск: ПолесГУ, 2014. – 60 с
7. Ганич, Я. В., Огий, О. Г. Рынок труда : учебное пособие / Я. В. Ганич, О. Г. Огий. – Петропавловск-Камчатский, КамчатГТУ, 2006.
  8. Ванкевич, Е. В. Перспективы формирования рынка труда Союзного государства / Е. В. Ванкевич. – Витебск, ВГТУ, 2008.
  9. Ванкевич, Е. В. Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. – Витебск, ВГТУ, 2008.
  10. Ванкевич, Е. В. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования / Е. В. Ванкевич [и др.]. – Витебск, ВГТУ, 2010.
  11. Современные проблемы организации производства. труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь / под ред. Е. В. Ванкевич, В. А. Скворцова. – Витебск: УО «ВГТУ», 2010.
  12. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2014.
  13. Коробова, Е. Н. Региональные рынки труда в Республики Беларусь : особенности формирования и регулирования / Е. Н. Коробова. – Витебск : УО «ВГТУ». – 132 с.
  14. Маковская, Н. В. Формирование спроса на внутренних рынках труда организаций Республики Беларусь / Н. В. Маковская. – Минск : Мисанта, 2012. – 131 с.
  15. Маковская, Н. В. Трансформация трудовых процессов в условиях модернизации предприятий / Н. В. Маковская. – Могилев : МГУ им. А. А. Кулешова, 2015. – 144 с.

#### **Дополнительная литература в сети Интернет**

1. New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labor market and skills needs. – European Comission, 2009. – 34 p.
2. Рынки труда и возможности трудоустройства. Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине. – Европейский Фонд образования, 2010.
3. Van Eysck K. Flexibilizing Employment: An Overview. Geneva, ILO, 2003.
4. Cazes, S., Nesporova, A. (ed.) Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe. Geneva, ILO, 2007.
5. Агабекян, Р. Л., Авагян, Г. Л. Современные теории занятости : учебное пособие для вузов / Р. Л. Агабекян, Г. Л. Авагян. – Москва : ЮНИТИ – Дана, 2001. – 190 с.
6. Клау, Ф., Mittelstadt, А. Labour market flexibility. – Режим доступа: [www.oecd.org/data\\_oecd/55/25/35558438.pdf/](http://www.oecd.org/data_oecd/55/25/35558438.pdf/).
7. Никитин, М., Юрко, А. Поисковые теории рынков // Вопросы

- экономики, 2011. – № 1. – С. 51–64.
8. Писсаридес, К. Может ли жесткость заработных плат объяснить волатильность безработицы? // Вопросы экономики, 2011. – № 1. – С. 65 – 88.
  9. Taubman, P. Segmented Labor Markets / P. Taubman, M. L. Wachter // Handbook of Labor Economics, Volume II, Elsevier Science Publishers, BV, 1986. – Ch. 21. – P. 1183–1217.
  10. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда : адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – Москва : ГУ ВШЭ, 2001.
  11. Nickell, S., Layard, R. Labor Market Institutions and economic performance // Handbook of Labor Economics. Ed. by O. Ashenfelter and D. Card. Volume 3. Ch. 46.
  12. Смирных, Л. И. Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями: прейпринт WP15/2010/03 Серия WP15 Научные труды Лаборатории исследований рынка труда / Л. И. Смирных. – Москва : Изд. дом гос. ун-та Высшей школы экономики, 2012. – 40 с.
  13. Кривой, Я. В. Преимущества и недостатки использования гибких форм занятости / Я. В. Кривой // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 19–22.
  14. Смирных, Л. И. Заемный труд в России : Быть или не быть. Препринт WP15/2012/02. – Национальный исследовательский институт «Высшая школа экономики». – Москва : Издательский Дом ВШЭ, 2012. – 46 с.
  15. Ванкевич, Е., Морова, А., Новикова, И. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси. – Витебск : ВГТУ, 2004.
  16. Ванкевич, Е. В., Войтеховская, В. О. Гибкие системы оплаты труда: от теории к практике // Вестник БГЭУ, 2012. – № 5. – С. 6–12.
  17. Нестерова, Д. В. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата, прейпринт WP 15/2009/10 Серия WP 15. – Москва : ГУ ВГИЭ, 2009. – 52 с.
  18. Мазин, А. Потенциал межфирменной мобильности работника и его роль в трудовых отношениях / А. Мазин // Управление персоналом [Электронный ресурс]. – 2011. – № 5. – Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html?2701>. – Дата доступа : 05.04.2021.
  19. Меньшиков, В. Качество рынка труда (1). (2) // Вестник ВГТУ, 2010. – № 19. – С. 167–173, 174–181.
  20. Blau, F. D., Kahn, L. M. Institutions and laws in the Labor Market // Handbook of Labor Economics. Ed. by O. Ashenfelter and D. Card. Volume 3. Ch. 25 – Elsevier Science B.V., 1999, p. 1399–1455.
  21. Санкова, Л. В. Занятость инновационного типа: пространство поиска национальной модели // Известия Волгоградского государственного технического университета, 2006. – № 5. – С. 51–66.

22. Колосова, Р. П., Разумова, Т. О., Луданик, М. В. Формы занятости населения в инновационной экономике : учебное пособие / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик. – Москва : МАКС Пресс, 2008. – 256 с.
23. Колосова, Р. П. Дистанционная занятость в России / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданик. – Москва : ТЕИС, 2006. – 111 с.
24. World of work report 2012. Better jobs for a better economy / ILO, International Institute for Labour Studies. – Geneva, ILO, 2012. – 108 p.
25. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2011, 2012, 2013, 2014. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2011–2014.
26. Труд и занятость в Республике Беларусь. Стат. сборник. – Минск : Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2011–2014.
27. Население Республики Беларусь. Стат. сборник. – Минск : Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2011–2014.
28. Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях. Утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 № 104.
29. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебное пособие / Б. В. Корнейчук. – Москва : Гардарики, 2007.
30. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – Москва : ГУ ВШЭ, 2001.
31. Employment and labour markets: Key tables from OECD – ISSN 2075 – 2342 – © OECD 2012.
32. Капелюшников, Р. И. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее / Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики, 2012. – № 3. – С. 120–147.
33. Ванкевич, Е. В. Институциональное строение рынка труда в Республике Беларусь: направления оценки и развития / Е. В. Ванкевич // Бел. эконом. журн. – 2009. – № 4. – С. 88–103.
34. Рынок труда : реакция на кризис (по материалам зарубежных стран) / под ред. Ф. Э. Бурждалова, Е. Ш. Гонтмахера. – Москва : МЭМО РАН, 2011. – 185 с.
35. Ванкевич, Е. В. Кадровые службы : направления активизации / Е. В. Ванкевич // Белорусская думка. – 2011. – № 1. – С. 52–59.
36. Ванкевич, Е. В. Современные проблемы организации производства, труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич, В. А. Скворцов; под ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск: ВГТУ, 2010. – 284 с.
37. Towards Common Principles of Flexicurity. More and better jobs through flexibility and security. Commission of the European Communities. Brussels, 27.06.2007.
38. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт [Электронный ресурс] / А. Ивлев, Ю. Гарайбех. – Санкт-Петербург, 2012. – Режим

доступа: [http://chel.t.ru/2003/12-03/ivlev\\_12-03.html](http://chel.t.ru/2003/12-03/ivlev_12-03.html).

39. Ванкевич, Е. В., Маковская, Н. В. Методика оценки эффективности занятости и размера избыточной численности персонала на предприятиях (Приложение 1). Организация и проведение социально ответственного реструктурирования предприятия / подготовлены в рамках реализации проекта Программы развития ООН и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Содействие социально ответственному реструктурирование предприятий в Республике Беларусь, Минск, 2013. – 140 с. – С. 67–95.
40. Грушник, П. П. Развитие гибких систем оплаты труда в современных условиях / П. П. Грушник // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2013. – № 1. – С. 7–14.

Учебное издание

## **УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

### **Рабочая тетрадь**

Составители:

Зайцева Ольга Вячеславовна  
Ванкевич Елена Васильевна  
Коробова Елена Николаевна

Редактор *Т.А. Осипова*  
Корректор *Т.А. Осипова*  
Компьютерная верстка *Ю.С. Ерохова*

---

Подписано к печати 01.06.2021. Формат 60x90<sup>1/8</sup>. Усл. печ. листов 6,9.  
Уч.-изд. листов 4,4. Тираж 80 экз. Заказ № 119.

Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет»  
210038, г. Витебск, Московский пр., 72.

Отпечатано на ризографе учреждения образования

«Витебский государственный технологический университет».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,  
распространителя печатных изданий № 1/172 от 12 февраля 2014 г.

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,  
распространителя печатных изданий № 3/1497 от 30 мая 2017 г.