

**ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**  
**КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Проректор по научно-методической  
и учебной работе

Е. И. Скафа

«22» апреля 2020 г.



**Рабочая программа учебной дисциплины**  
**«ЭКОНОМИКА ТРУДА (ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ)»**

Укрупненная группа направлений подготовки и специальностей	<i>38.00.00 Экономика и управление</i>
Направление подготовки	<i>38.04.03 Управление персоналом</i>
Магистерская программа	<i>Управление персоналом</i>
Программа подготовки	<i>Академическая магистратура</i>
Квалификация	<i>Магистр</i>
Форма обучения	<i>Очная, заочная</i>

Донецк 2020

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. декана экономического факультета  
Ю. Н. Полшков

21.04.2020 г.



Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 апреля 2015 г. № 367.


Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР № 1171 от 10.11.2017 г. (с изменениями, внесенными от 03.05.2019 г. №567); учебного плана и основной образовательной программы «Управление персоналом» направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, разработанных в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

Разработчики:


д.э.н., профессор,  
заведующий кафедрой УПиЭТ

 Н. Д. Лукьянченко

к.э.н., доцент,  
доцент кафедры УПиЭТ

 Л. В. Ганич

старший преподаватель  
кафедры УПиЭТ

 Н. А. Карпенко

Программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.


Зав. кафедрой

 Н. Д. Лукьянченко

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 г.

Председатель УМК

 Е. Н. Стрелина

## 1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Экономика труда (продвинутый уровень)» относится к вариативной части образовательной программы. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, *формируемые предшествующими дисциплинами* – образовательной программы «Бакалавриат», и *сопутствующими* – 1С: предприятие, зарплата и управление персоналом, методы и модели прогнозирования в экономике, управлении и бизнесе. Знания, умения и навыки, полученные в ходе изучения дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)», используются при написании магистерской диссертации.

## 2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом	
Магистерская программа	Управление персоналом	
Программа подготовки	Академическая магистратура	
Квалификация	Магистр	
Количество содержательных модулей (тем)	1 (7)	
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативная часть	
Формы контроля	1 модульный контроль, экзамен в 2-м семестре	
Показатели трудоемкости	Форма обучения	
	очная	заочная
Количество зачетных единиц	4	4
Год подготовки	1	1
Семестр	2	-
Количество часов	144	144
- лекционных	18	2
- практических	36	8
- лабораторных	-	
- самостоятельной работы	90	134
в т.ч. индивидуальное задание		
Недельное количество часов, т.ч.	8	×
аудиторных	3	×
самостоятельной работы студента	5	×

## 3. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель** изучения дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» – на основе теоретической подготовки формирование представлений о методах анализа процессов, протекающих в социально-трудовой сфере, необходимых для принятия решений в области управления трудом.

**Задачи** – освоение будущим выпускником целостного представления о предмете, включающем систему знаний, умений, навыков в области, как теоретического анализа, так и практики управления экономическими процессами в сфере труда и социально-трудовых отношений на различных уровнях.

**Требования к результатам освоения дисциплины:** процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВО РФ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и основной образовательной программой высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом):

<b>общекультурных (ОК):</b>	
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
<b>общепрофессиональных (ОПК):</b>	
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-3	владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
<b>профессиональных (ПК):</b>	
<b>организационно-управленческая и экономическая деятельность:</b>	
ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
<b>аналитическая и консультационная деятельность:</b>	
ПК-17	владение методами оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний
ПК-18	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение
ПК-20	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по их практической реализации
<b>научно-исследовательская и педагогическая деятельность:</b>	
ПК-26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-28	владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации
ПК-29	владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом
<b>проектная деятельность:</b>	
ПК-31	способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
<b>социально-психологическая деятельность:</b>	
ПК-36	Владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон

**В результате изучения учебной дисциплины студент должен:**

**знать:** терминологию, методологию и аналитический инструментарий современной экономики труда;

**уметь:** применять современные теории и инструменты для подготовки аналитических материалов для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровнях в сфере труда.

**владеть** навыками применения современных теорий и инструментов для подготовки аналитических материалов для оценки мероприятий в области экономической политики и

принятия стратегических решений на микро- и макроуровнях в сфере труда.

#### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Дисциплина «Экономика труда (продвинутый уровень)» предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Материал излагается с использованием объяснительно-иллюстративных, эвристических и исследовательских методов преподавания. При проведении лекций и практических занятий используются мультимедийные презентации, документальные и анимационные видеоролики научно-познавательного характера, раздаточные материалы.

В учебном процессе широко применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, дискуссия, полемика), внеаудиторная самостоятельная работа, балльно-рейтинговая система оценки успеваемости, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение.

В учебном процессе используются интернет-ресурсы по данному курсу; рассматриваются задачи, максимально приближенные к конкретным практическим ситуациям, тесты, самостоятельная работа; контрольные работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку к практическим занятиям, подготовку конспектов по отдельным вопросам изучаемых тем, изучение учебной и методической литературы, аннотаций статей, подготовку и защиту результатов собственных научных исследований.

##### Тематический план дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)»

Темы	Вопросы темы
1. Общая характеристика экономики труда и социально-трудовых отношений	1.1. История развития экономики труда и социально-трудовых отношений 1.2. Сфера исследования экономики труда и социально-трудовых отношений 1.3. Методы исследования экономики труда и социально-трудовых отношений 1.4. *Сущность, структура, факторы формирования и развития социально-трудовых отношений
2. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория	2.1. Изучение населения в экономике труда. Воспроизводство и движение населения. Законы народонаселения. 2.2. *Сущность и значение трудовых ресурсов. 2.3. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами 2.4. Анализ численности, состава и движения рабочей силы
3. Функционирование рынка труда	3.1. Сущность, структура и государственное регулирование рынка труда 3.2. *Гибкость рынков труда: занятость, безработица. 3.3. Анализ внутренних рынков труда и внутрифирменного управления трудом
4. Эффективность и производительность труда	4.1 Сущность, факторы и резервы роста эффективности и производительности труда 4.2 Анализ эффективности использования персонала 4.3 Анализ производительности труда и трудоемкость
5. Организация и нормирование труда	5.1. *Содержание теории организации труда. Сущность, принципы и задачи нормирования труда. 5.2. Состояние нормирования затрат, результатов труда и его организации 5.3. Анализ условий труда на предприятии 5.4. Анализ использования рабочего времени
6. Оплата труда в системе рыночной	6.1. Современные системы оплаты труда. 6.2. Анализ состава, динамики и структуры фонда оплаты труда

экономики	6.3. Факторный анализ фонда оплаты труда и среднегодовой заработной платы работников. 6.4. Тарифная система оплаты труда. Организация премирования персонала
7. Анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы предприятия	7.1. Анализ влияния изменения показателей движения кадров на конечные результаты производства 7.2. Анализ влияния трудовых факторов на динамику объема продукции 7.3. Анализ влияния изменения фонда оплаты труда на конечные результаты производства 7.4. Анализ и оценка влияния трудовых показателей на финансовые результаты предприятия

\*- вопросы или темы, выносимые на самостоятельное изучение студентом

**Структура дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)»  
по видам учебной деятельности**

Названия тем	Количество часов							
	Очная форма				Заочная форма			
	в т.ч.				в т.ч.			
	Всего	Лекции	Практические	СРС	Всего	Лекции	Практические	СРС
1. Общая характеристика экономики труда и социально-трудовых отношений	20	2	4	14	20	-	-	20
2. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория	20	2	4	14	20	-	-	20
3. Функционирование рынка труда	20	2	4	14	20	-	-	20
4. Эффективность и производительность труда	20	2	4	14	20	-	2	18
5. Организация и нормирование труда	20	2	4	14	20	-	2	18
6. Оплата труда в системе рыночной экономики	20	4	8	8	20	-	2	18
7. Анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы предприятия	24	4	8	12	24	2	2	20
<b>Всего</b>	<b>144</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>90</b>	<b>144</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>134</b>

## 5. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс.
2. Основные понятия, связанные с трудом.
3. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Эволюция общественной организации труда.
4. Развитие науки о труде.
5. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства.
6. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы.
7. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.
8. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы).
9. Баланс трудовых ресурсов и методы расчета его показателей.
10. Понятия об экономически активном населении и его занятости.
11. Показатели, характеризующие занятость и безработицу.
12. Рынок труда: сущность и основные составляющие.
13. Условия возникновения рынка труда.
14. Особенности функционирования рынка труда.
15. Основные компоненты рынка труда.
16. Механизм действия рынка труда.
17. Сегментация рынка труда; соотношение внутреннего и внешнего рынков труда.
18. Инфраструктура рынка труда, ее значение, составляющие и развитие.

19. Особенности регулирования занятости населения в странах с развитыми социально-рыночными отношениями.
20. Рекрутинговые и кадровые агентства как элемент инфраструктуры рынка труда.
21. Особенности российского рынка труда.
22. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности.
23. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
24. Виды производительность труда, показатели и методы расчета.
25. Качество и уровень жизни: сущность, взаимосвязь, система показателей. Индекс развития человеческого потенциала.
26. Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки.
27. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни: понятие, факторы его формирующие, показатели, направления и методы повышения.
28. Доходы населения, их виды и регулирование в рыночной экономике. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов.
29. Сущность и функции заработной платы. Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие.
30. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы. Формирование средств на оплату труда работников.
31. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
32. Договорное регулирование условий оплаты труда.
33. Формы и системы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
34. Организация труда как условие эффективного использования рабочей силы. Сущность и содержание организации труда, ее задачи, принципы и функции.
35. Разделение и кооперация труда. Разделение заданий и распределение функций. Определение времени на задание.
36. Рабочее место: понятие, классификация, элементы и цели его рациональной организации.
37. Особенности организации управленческого труда.
38. Проектирование организации труда.
39. Основные принципы, методы и техника организации собственного труда и личной работы.
40. Государственное управление трудом: содержание, механизмы.
41. Система управления трудом и персоналом в организации, ее развитие.
42. Инновационное управление трудом и персоналом. Сопротивление персонала инновациям и методы его преодоления.
43. Стратегическое управление трудом и персоналом: сущность, составляющие, виды, разработка и критерии выбора стратегии.
44. Антикризисное управление трудом. Реструктуризация системы управления трудом на предприятии.
45. Государственная кадровая политика: понятие, типы, основные принципы, субъекты и объекты. Цели и приоритеты современной государственной кадровой политики.
46. Кадровая политика организации: понятие, сущность, основные элементы, механизм реализации, типы. Место кадровой политики в стратегии бизнеса.
47. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
48. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере: значение, направления, методы и организация проведения.
49. Бюджетирование и управление инвестициями (расходами) в персонал.
50. Планирование труда и кадровое планирование: цели, задачи, виды, сущность и содержание.



51. Соотношение категорий «производительность труда», «интенсивность труда» и «производительная сила труда».
52. Характеристика общей и частной производительности труда.
53. Экономическая характеристика разновидностей выработки и трудоемкости продукции.
54. Соотношение условий, факторов и резервов роста производительности труда.
55. Значение качества жизни в постиндустриальном (информационном) обществе. Назовите составляющие качества жизни?
56. Связь качества жизни и роста национального богатства.
57. Индекс развития человеческого потенциала.
58. Подходы к оценке бедности.
59. Качество трудовой жизни: показатели и факторы качества трудовой жизни.
60. Сущность и виды доходов населения.
61. Специфика доходов от объектов интеллектуальной собственности.
62. Связь проблемы неравенства населения и социальной безопасности государства, каковы формы ее проявления.
63. Место, значение и признаки среднего класса в современном обществе.
64. Регуляторы государственной политики доходов.
65. Взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «зарботная плата».
66. Характеристика заработной платы как экономической категории.
67. Сущность и содержание организации труда.
68. Рациональное разделение и кооперация труда.
69. Суть и эффективность гибких форм организации труда.
70. Цели и составляющие рациональной организации рабочих мест.
71. Принципы, методы и техника организации собственного труда и личной работы.
72. Показатели качества рабочей силы, качества и результатов труда персонала.
73. Особенности оценки эффективности труда руководителей и специалистов.
74. Основные цели и задачи, принципы и методы бюджетирования.
75. Структура затрат на персонал.
76. Цели, задачи, виды планирования труда и кадрового планирования.
77. Оперативный план работы с персоналом.

## **6. ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ**

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Форма обучения: очная, заочная

Семестр: второй

Учебная дисциплина: Экономика труда (продвинутый уровень)

### **МОДУЛЬНАЯ КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА ВАРИАНТ № N**

#### ***Теория.***

1. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Эволюция общественной организации труда.
2. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни: понятие, факторы его формирующие, показатели, направления и методы повышения.

#### ***Практическое задание.***

**Задача 1.**

Профсоюз-монополист на рынке труда максимизирует фонд зарплаты. Спрос фирмы на труд задан функцией:

$$w = 10 - \frac{l}{1000}$$

Какой уровень заработной платы и занятости будет требовать профсоюз?

**Ответить на тесты.**

**Тест 1. Что из нижеперечисленного не сократит уровень безработицы при наличии стабильного спроса на труд:**

- а) увеличение участия в рабочей силе людей старшего возраста;
- б) сокращение средней платы безработных;
- в) увеличение средней интенсивности поиска работы;
- г) нет правильного ответа;

**Тест 2. Предполагаемая резервная заработная плата работника – это:**

- а) наивысшая заработная плата, которую он может получить при своей наивысшей производительности труда;
- б) наименьшая заработная плата, которую он согласится принять, чтобы начать работать;
- в) дополнительная заработная плата, которая необходима для начала работы на вредном производстве;

**Тест 3.  $MRP_L = MP_L P$  - это:**

- а) условие максимизации прибыли фирмы, производящей продукцию на совершенно конкурентном рынке товара и нанимающей работников в условиях монополии в краткосрочном периоде;
- б) условие максимизации прибыли фирмы, производящей продукцию на совершенно конкурентном рынке товара и нанимающей работников на совершенно конкурентном рынке труда в краткосрочном периоде;
- в) в условиях совершенной конкуренции на рынках труда и товара.

**Тест 4. Сдвиг кривой спроса на труд не может быть обусловлено:**

- а) изменением производительности труда;
- б) изменением производительности капитала;
- в) изменением цены капитала;
- г) изменением цены труда;
- д) правильные все ответы.

**Тест 5. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:**

- а) скрытая безработица;
- б) безработные;
- в) неучтенная безработица;
- г) явная безработица;
- д) скрывающаяся безработица.

**Тест 6. Разделение рабочих мест работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:**

- а) сегментация рынка труда;
- б) границы рынка;

- в) устойчивые рабочие группы;
- г) низкая мобильность трудовых ресурсов.

**Тест 7. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы:**

- а) модель рынка труда США;
- б) японская модель рынка труда;
- в) шведская модель;
- г) российская модель рынка труда.

**Тест 8. Участие предприятий в регулировании рынка труда обеспечивается формированием:**

- а) структуры предложения на рынке труда;
- б) структуры спроса на рабочую силу;
- в) объема найма работников;
- г) характеристик найма работников.

**Тест 9.  $\frac{MRP_L}{w} = \frac{MRP_L}{r} = 1$  - это:**

- а) условия максимизации прибыли фирмы в долгосрочном периоде в условиях совершенной конкуренции на рынках ресурсов;
- б) условия максимизации издержек фирмы в долгосрочном периоде в условиях совершенной конкуренции на рынках ресурсов.

**Тест 10. Если профессиональный игрок в гольф Т. Оливер переедет в Исландию и обнаружит, что там в профессиональный гольф не играют, то к какой категории безработных он будет относиться?:**

- а) циклические;
- б) фрикционные;
- в) структурные;
- г) сезонные;
- д) он будет считаться занятым.

Утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»  
 Протокол № \_\_ от \_\_.\_\_.20\_\_.

Зав. кафедрой  
 Экзаменатор

д.э.н., проф. Лукьянченко Н. Д.  
 д.э.н., проф. Лукьянченко Н. Д.

## **7. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ**

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет 20 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа на два теоретического вопроса – 5 баллов; в случае определенных неточностей или неполного ответа – 1 балл; ответа нет – 0 баллов.

2. Решение задачи: правильное решение, сделан полный правильный вывод – 10 баллов; правильное решение, но вывод не точный (не полный) от 8 до 9 баллов; правильное по смыслу решение, но есть арифметические ошибки в расчетах, вывод не точный (не полный) от 6 до 7 баллов; формулы указаны, но с ошибками, расчетов нет (неправильные) от 2 до 3 баллов; указаны формулы, но неправильные, расчетов нет (неправильные) – 1 балл; не решения – 0 баллов.

3. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 0,5 балла. Всего 10 правильных ответов – 5 баллов.

## 8. ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Уровень высшего образования: магистратура  
Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом  
Магистерская программа: Управление персоналом  
Форма обучения: очная, заочная  
Семестр: второй  
Учебная дисциплина: Экономика труда (продвинутый уровень)

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № n

#### *Теоретическое задание.*

1. Сущность и основные элементы общественной организации труда. Эволюция общественной организации труда.
2. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни: понятие, факторы его формирующие, показатели, направления и методы повышения.
3. Структура затрат на персонал.

#### *Практическое задание.*

##### **Задача 1.**

Конкурентный отраслевой рынок труда характеризуется следующими функциями спроса и предложения соответственно:

$$w = 6 - \frac{l}{200} \quad \text{и} \quad w = 3 + \frac{l}{100}$$

Если все фирмы-наниматели объединяются и выступают как единый покупатель (монополист), как изменится уровень заработной платы и занятости по сравнению с конкурентами?

##### **Задача 2.**

Работник А при условии среднего уровня сложности труда при 8-ми часовой смене производит 10 деталей среднего уровня. Работник Б имеет незначительный опыт в данной сфере деятельности, за смену производит 7 ед. аналогичной продукции, уровень качества которых на 10% ниже среднего. Высококвалифицированный работник В производит за смену 12 ед. продукции, уровень качества которой выше среднего на 15%. Цена ед. продукции среднего уровня качества составляет 200 ден.ед при этом операционные затраты составляют 155 ден.ед, а цена продукции на рынке изменяется пропорционально её качества. Определить эффект использования ресурсов и коэффициент сложности трех работников.

#### *Ответить на тесты.*

**Тест 1. В экономике труда предполагается, что фирма максимизирует:**

- а) долю рынка;
- б) количество нанятых работников;
- в) продажи;
- г) прибыль;
- д) нет верного ответа.

**Тест 2. О каком типе рынка труда идет речь, когда рассматривают формальный набор правил и процедур, определяющих трудовые отношения внутри фирмы?**

- а) национальный рынок труда;
- б) внешний рынок труда;
- в) внутренний рынок труда;

г) не связанный денежными отношениями рынок труда.

**Тест 3. Высокий уровень трудовой жизни для работника - это:**

- а) объективная т.к. её показатели определяются на основе материалов официальной государственной статистики и внутренней отчетности предприятия;
- б) субъективная т.к. отображает удовлетворенность работником условиями трудовой деятельности;
- в) субъективно-объективная т.к. отображает не только реальные условия производственной среды, в которой работает работник, но и субъективное принятие работником этих условий, оценку производственной среды с позиции удовлетворения трудовых потребностей и интересов.

**Тест 4. Если за работу А работнику предлагают 20 д.е. в час, а за работу В – 25 д.е. за час, при этом обе работы идентичны во всем кроме уровня риска, связанного с ними (работа В более рискованная, чем работа А), тогда более высокая заработная плата за работу В называется:**

- а) надбавкой;
- б) премией за производительность;
- в) компенсационной разницей в заработной плате;
- г) стимулированием географической мобильности.

**Тест 5. Степень соответствия между запросами (требованиями) работника и условиями трудовой деятельности, уровнем их реализации – это:**

- а) удовлетворенность трудом;
- б) обогащение трудом;
- в) качества трудовой жизни.

**Тест 6. Уровень участия в рабочей силе показывает:**

- а) процент трудоспособного населения, которое является рабочей силой;
- б) долю занятых в составе рабочей силы;
- в) процент населения, которое занято;
- г) процент занятых, которые учувствуют в рабочей силе.

**Тест 7. Работник, выбывший из рабочей силы, поскольку он в течении длительного времени не мог найти работу, рассматривается экономистами как:**

- а) «отшельник»;
- б) «отчаявшийся работник»;
- в) «безработный»;
- г) «не подлежащий найму».

**Тест 8. Эффект замещения - это:**

- а) альтернативные издержки досуга (равные заработной платы);
- б) средневзвешенный обменный курс между национальной валютой и евро (долларом);
- в) набор предпочтений индивида;
- г) благосостояние индивида.

**Тест 9. Согласно модифицированной модели инвестиций в человеческий капитал для работающего индивида:**

- а) личные стимулы к переезду женатого индивида не всегда совпадают с семейными стимулами;
- б) вероятность переезда выше, если он одинок;
- в) вероятность переезда ниже, если он одинок;

- г) верный ответ а) и в);  
в) нет верного ответа.

**Тест 10.**  $MRP_L = MC_L$  - это:

- а) условие максимизации прибыли фирмы, производящей продукцию на совершенно конкурентном рынке товара и нанимающей работников в условиях монополии в краткосрочном периоде;  
б) условие максимизации прибыли фирмы, производящей продукцию на совершенно конкурентном рынке товара и нанимающей работников на совершенно конкурентном рынке труда в краткосрочном периоде.

Утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»  
Протокол № \_\_ от \_\_.\_\_.20\_\_.

Зав. кафедрой  
Экзаменатор

д.э.н., проф. Лукьянченко Н. Д.  
д.э.н., проф. Лукьянченко Н. Д.

## 9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЗАДАНИЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды экзаменационных заданий, составляет 40 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа на три вопроса – 15 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности от 10 до 8 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях от 8 до 6 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 5-3 балла; нет ответа – 0 баллов.

2. Решение задачи: за одно правильное решение, сделан полный правильный вывод – 10 баллов; правильное решение, но вывод не точный (не полный) от 8 до 9 баллов; правильное по смыслу решение, но есть арифметические ошибки в расчетах, вывод не точный (не полный) от 6 до 7 баллов; формулы указаны, но с ошибками, расчетов нет (неправильные) от 2 до 3 баллов; указаны формулы, но неправильные, расчетов нет (неправильные) – 1 балл; не решения – 0 баллов.

3. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 0,5 балла. Всего 10 правильных ответов – 5 баллов.

## 10. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

*Организационно-учебная работа студента* в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (вопросы лектору по теме лекционного материала, участие в обсуждении пройденного материала, решение задач и ситуаций у доски и т.п.).

*Самостоятельная работа (включая выполнение СРС и ИРС)* оценивается в 30 баллов. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

### Оценивание СРС и ИРС по дисциплине «Экономика труда (продвинутый уровень)»

Тема	СРС	ИРС
1. Общая характеристика экономики труда и социально-трудовых отношений	1	1

2. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория	2	2
3. Функционирование рынка труда	2	2
4. Эффективность и производительность труда	2	2
5. Организация и нормирование труда	2	2
6. Оплата труда в системе рыночной экономики	3	3
7. Анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы предприятия	3	3
<b>Итого</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>Всего</b>	<b>30</b>	

## 11. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ТВОРЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

На примере выбранного магистрантом творческого задания, решить вопросы, включающие все аспекты экономики труда. В ходе решения творческого задания целесообразно использовать знания и умения полученные при изучении студентом дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» в бакалавриате.

**Требования к содержанию задания «Экономика труда (продвинутый уровень)».**

При определении интенсивности и результатов естественного и механического движения населения рассчитываются следующие показатели: общий коэффициент рождаемости (Кр), общий коэффициент смертности (Ксм), коэффициент естественного прироста (Кпр.ест), коэффициент интенсивности миграции по прибытию (Кпрб), коэффициент интенсивности миграции по выбытию (Квб), коэффициент общей (валовой) миграции (Квм), сальдо миграции (механического движения населения) (МС).

В составе трудовых ресурсов определенной территории выделяются основная и дополнительная части.

Основная часть трудовых ресурсов представлена трудоспособным населением рабочего возраста. Границы рабочего возраста мужского населения - 16-59 лет, а женского населения - 16-54 года. Не включаются в состав трудовых ресурсов следующие категории лиц, находящихся в рабочем возрасте: а) неработающие инвалиды 1-й и 2-й групп; б) неработающие граждане, получающие пенсию по старости на льготных условиях.

Дополнительная часть трудовых ресурсов представлена фактически работающими лицами, находящимися за пределами рабочего возраста (работающие подростки до 16 лет и работающие пенсионеры).

Экономически активное население (ЭАН) - это часть населения страны или отдельного ее региона, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг на рынке труда.

ЭАН включает занятых и безработных. К занятым в экономике относятся лица, имеющие работу или занятие, приносящие им вознаграждение или доход. К безработным относятся лица, не имеющие работы и заработка, ищущие работу и готовые приступить к ней.

Безработным, зарегистрированным в государственной службе занятости, выплачивается пособие по безработице. Его величина составляет: 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца на последнем месте работы, в первые 3 месяца безработицы, 60% этого заработка – в следующие 4 месяца безработицы, 45% этого заработка – в остальные месяцы безработицы в пределах установленного срока выплаты пособия. Абсолютная величина пособия при любом сроке безработицы не может быть больше величины прожиточного минимума трудоспособного работника, установленной для данного субъекта РФ, и не может быть меньше 20% этой величины.

Безработным, имеющим на содержании нетрудоспособных лиц, пособие увеличивается. Размер увеличения – 10% прожиточного минимума в расчете на каждого из этих лиц. Максимальный размер подобного увеличения – 30% прожиточного минимума.

К экономически неактивному населению (ЭНАН) относятся неработающие лица возраста 15-72 лет. Основные категории ЭНАН: учащиеся дневных форм обучения (школьники, учащиеся ПТУ, студенты, аспиранты), пенсионеры, лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за больными, престарелыми и инвалидами.

### **ЗАДАНИЕ 1**

Население области на 01.01.2018 г. составило 400 тыс. чел., а на 01.01.2019 - 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения области.

### **Требования относительно оформления творческого задания.**

Творческое задание готовится и сдается в электронном и печатном виде и должен отвечать следующим требованиям:

- по структуре:

- 1) Титульный лист.
- 2) Содержание.
- 3) Разделы и подразделы.
- 4) Список использованных источников (не менее 10).

- по оформлению:

- 1) Шрифт Times New Roman, кегель 14, интервал 1,5.
- 2) Нумерация страниц сверху, справа. Поля: левое – 3 см, верхнее и нижнее – 2 см, правое – 1,5 см.
- 3) Обязательные ссылки на использованные источники информации, включая интернет-ресурсы.
- 4) Объем работы – 10-15 страниц.

Все расчеты должны выполняться в Excel. Творческое задание должно быть хорошо иллюстрировано графически. В конце работы ставится подпись автора и дата.

## **12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТВОРЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ**

Защита индивидуального задания происходит поэтапно после изучения соответствующей темы в форме собеседования с преподавателем. В конце работа сдается в печатном и электронном виде.

Аналитическое обоснование творческого задания должно быть выполнено экономически грамотно, расчеты не должны содержать экономических и арифметических ошибок, должны быть сделаны соответствующие выводы и обоснованные предложения относительно целесообразности предложенных мероприятий и методов по управлению проектом. Творческое задание оценивается максимально в 20 баллов.

20 баллов – полное соответствие выполненного творческого задания требованиям к содержанию и оформлению, отсутствие ошибок управленческого, экономического, математического и грамматического характера. Задание содержит не только текстовый и расчетный материал, но и хорошо иллюстрирован графически.

10-15 баллов – творческое задание содержит большую часть разделов. В большей степени есть лишь описательная часть. Или если при наличии всех структурных частей обоснование и использованные методы содержат ошибки.

До 10 баллов – количество выполненных разделов менее половины. Содержание материала не раскрыто в полной мере.



### 13. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно таким критериям:

Содержательные модули	Вид работы	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	20
	Модульная контрольная работа	20
	<b>Итого</b>	<b>45</b>
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	10
	<b>Итого</b>	<b>15</b>
<b>Экзамен</b>		<b>40</b>
<b>Общий итог</b>		<b>100</b>

#### Порядок оценивания учебных достижений обучающихся

Оценка по шкале ECTS	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по государственной шкале	
		экзамен, дифференцированный зачет	зачет
A	90-100	5 (отлично)	зачтено
B	80-89	4 (хорошо)	зачтено
C	75-79	4 (хорошо)	зачтено
D	70-74	3 (удовлетворительно)	зачтено
E	60-69	3 (удовлетворительно)	зачтено
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации	не зачтено
F	0-34	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов	не зачтено

### 14. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м (ул. Челюскинцев, 186) и 5-м учебных корпусах (ул. Челюскинцев, 189 в) университета. Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя. Выход в Интернет проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 7-го (ауд.108) и 5-го учебных корпусов (ауд. 207), материально-техническую базу учебной лаборатории «Управление персоналом и экономика труда» кафедры управления персоналом и экономики труда и межкафедральной учебной лаборатории заочной формы обучения.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Экономика труда (продвинутый уровень)», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ГОУ ВПО «ДонНУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется

текущий контроль знаний студентов на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

## 15. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изучение дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. **Дистанционный курс «Экономика труда (продвинутый уровень)»** для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерской программы «Управление персоналом» доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=781>.

2. **Облако сервиса mail.ru Лукьянченко Н. Д.** Папка «Экономика труда (продвинутый уровень)» <https://cloud.mail.ru/public/2RD9/4Wvhu4QQm>.

## 16. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Наименование основной литературы			
№ п/п		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС ДонНУ
1	Лукьянченко Н. Д. Экономика труда (продвинутый уровень): учебно-методическое пособие / Н.Д. Лукьянченко., Л. В. Ганич., Н.А. Карпенко. – Донецк: ДонНУ, 2019. – 300 с		+
2	Лукьянченко Н. Д. Экономика труда (продвинутый уровень): учебное пособие / Н.Д. Лукьянченко., Л. В. Ганич., Н.А. Карпенко. – Донецк: ДонНУ, 2019. – 300 с		+
<b>Наименований основной литературы: 2</b>		<b>0 печатных экземпляров</b>	<b>2электронных ресурса</b>
Наименования дополнительной литературы			
			в ЭБС «Университетская библиотека ONLINE
1	Гребнев, Г.Д. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Г.Д. Гребнев; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет». – Оренбург : ОГУ, 2017. – 303 с		+
2	Дзанагова, Т.Я. Организация труда персонала / Т.Я. Дзанагова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». – Ставрополь : СКФУ, 2015. – 149 с		+
3	Мотивация, стимулирование и оплата труда / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др. ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной ; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2017. – 337 с		+
4	Костюченко, Т.Н. Экономика труда / Т.Н. Костюченко,		+

	А.Р. Байчерова, Д.В. Сидорова. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 165 с.		
5	Козел, И.В. Организация, нормирование и оплата труда / И.В. Козел, Н.В. Воробьева, А.Р. Байчерова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Экономический факультет, Кафедра предпринимательства и мировой экономики. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2015. – 96 с		+
6	Кязимов, К.Г. Технологии регулирования рынка труда и занятости населения / К.Г. Кязимов. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 160 с.		+
7	Левушкина, С.В. Управление человеческими ресурсами / С.В. Левушкина ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 88 с.		+
8	Рябчикова, Т.А. Оплата труда персонала / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 113 с		+
9	Самраилова, Е.К. Анализ эффективности использования персонала в организации / Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 210 с.		+
10	Экономика: в 2 ч. / М.А. Лукашенко, Ю.Г. ИONOва, П.А. Михненко и др. – Москва : Университет «Синергия», 2017. – Ч. 1. – 365 с.		+
			<b>Наличие в ЭБС «Юрайт»</b>
11	Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 486 с.		+
12	Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 305 с.		+
13	Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 263 с.		+
14	Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 163 с.		+
15	Экономика предприятий агропромышленного комплекса : учебник для академического бакалавриата / Р. Г. Ахметов [и др.]; под общей редакцией Р. Г. Ахметова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 431 с.		+
		<b>Кол-во экземпляров в библиотеке</b>	<b>Наличие в ЭБС</b>
16	Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / [А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова]; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2015. - 63 с.	1	
<b>Наименований дополнительной литературы: 16</b>		<b>1 печатный экземпляр</b>	<b>10 электронных ресурсов</b>
<b>Всего по дисциплине «Экономика труда (продвинутый уровень)»</b> <b>Наименований: 18</b>		<b>1 печатный экземпляр</b>	<b>15 электронных ресурсов</b>

Периодические издания			
№ п/п		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	в ЭБС «Университетская библиотека ONLINE
1	Экономический анализ: теория и практика : журнал / изд. ООО «Финанспресс» ; гл. ред. Н.П. Любушин ; учред. ООО «Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ». – Москва : Финансы и кредит, 2016. – № 4(451). – 198 с		+
	<b>Наименований 2</b>	<b>0 печатных изданий</b>	<b>1 электронный ресурс</b>

## 17. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Научная библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа: <http://library.donnu.ru>
2. Дистанционный курс «Экономика труда (продвинутый уровень)». Центр дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. – Режим доступа: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/>
3. Интернет-проект Россия в цифрах. – Режим доступа: <http://www.sclaha.ru/cgi-bin/regbase.pl>
4. Интернет-проект Статистический анализ. – Режим доступа: <http://statanaliz.info/>
5. Официальный сайт Международной организации труда. – Режим доступа: [www.ilo.ru](http://www.ilo.ru)
6. Официальные статистические данные Росстата РФ. – Режим доступа: [www.info.gks.ru](http://www.info.gks.ru)
7. Административно-управленческий портал. – Режим доступа: [www.aup.ru](http://www.aup.ru)

## 18. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET.

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «ДонНУ»

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.20\_\_\_\_ г.

Зав.кафедрой

Н. Д. Лукьянченко

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «ДонНУ»

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.20\_\_\_\_ г.

Зав.кафедрой

Н. Д. Лукьянченко