

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»  
Калининградский филиал

Кафедра организации и управления в аграрной сфере

УТВЕРЖДАЮ  
Зам. директора по учебной работе  
С.А. Носкова  
29 мая 2020 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
*«ЭКОНОМИКА ТРУДА»*

(приложение к рабочей программе)

Направление подготовки бакалавра  
38.03.02 Менеджмент

---

Тип образовательной программы  
Прикладной бакалавриат

---

Направленность (профиль) образовательной программы  
Менеджмент организации

---

Полесск  
2020

Автор

Старший преподаватель

  
(подпись)

Хижнякова Т.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	4
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	6
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	9
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	21

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Экономика труда» направлен на формирование следующих компетенций, отраженных в карте компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Структурные элементы компетенции (знать, уметь, владеть)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий для формирования компетенции**	Оценочные средства для проверки формирования компетенции***
ОК - 3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p>знать: теоретические основы формирования трудовых ресурсов, трудового потенциала в экономике страны, региона, предприятия; сущность социально-экономической занятости населения; формы организации труда, измерения и нормирования труда; способы стимулирования и системы оплаты труда, сущность производительности и эффективности труда;</p> <p>уметь: анализировать современные представления о труде, процесс функционирования рынка труда, показатели характеризующие масштаб и уровень занятости населения, разрабатывать прогрессивные формы организации и оплаты труда, методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда;</p> <p>владеть: навыками анализа информации, опытом работы с действующими законами в области трудовых отношений, нормативной и технической информацией, необходимой для развития профессиональной деятельности.</p>	5	Занятия лекционного типа. Занятия семинарского типа. Самостоятельная работа	устный опрос, доклад, тест
ОПК - 3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в	знать: основы построения, расчета и анализа социально-трудовых и социально-экономических показателей на микро и	5	Занятия лекционного типа. Занятия семинарского типа.	устный опрос, доклад, тест

	<p>разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>макроуровне;  уметь: использовать источники экономической, социальной и управленческой информации; анализировать и интерпретировать кадровую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.  владеть: методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных.</p>		<p>Самостоятельная работа</p>	
--	--	---	--	-------------------------------	--

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

Компетенция	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции***	
		отсутствие усвоения (ниже порогового)	неполное усвоение (пороговое)	хорошее усвоение (углубленное)	отличное усвоение (продвинутое)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
<b>ОК – 4 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</b>							
знать	5	не знает основные понятия компетенции	немного знает основные понятия компетенции	знает основные понятия компетенции	отлично знает основные понятия компетенции	устный опрос, доклад, тест	зачёт
уметь	5	не умеет оперировать основными понятиями компетенции	слегка умеет оперировать основными понятиями компетенции	умеет оперировать основными понятиями компетенции	отлично умеет оперировать основными понятиями компетенции	устный опрос, доклад, тест	зачёт
владеть	5	не владеет понятийным аппаратом компетенции	не достаточно хорошо понятийным аппаратом компетенции	владеет понятийным аппаратом компетенции	отлично владеет понятийным аппаратом компетенции	устный опрос, доклад, тест	зачёт
<b>ОПК-3 - способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</b>							
знать	5	не знает основные понятия компетенции	немного знает основные понятия компетенции	знает основные понятия компетенции	отлично знает основные понятия компетенции	устный опрос, доклад, тест	зачёт

уметь	5	не умеет оперировать основными понятиями компетенции	слегка умеет оперировать основными понятиями компетенции	умеет оперировать основными понятиями компетенции	отлично умеет оперировать основными понятиями компетенции	устный опрос, доклад, тест	зачёт
владеть	5	не владеет понятийным аппаратом компетенции	не достаточно хорошо понятийным аппаратом компетенции	владеет понятийным аппаратом компетенции	отлично владеет понятийным аппаратом компетенции	устный опрос, доклад, тест	зачёт

## 2.2. Шкала оценивания компетенций

### Средство оценивания: доклад

#### Шкала оценивания:

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если:

- доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;
- автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;
- автор отвечает на вопросы аудитории;
- показано владение специальным аппаратом;
- выводы полностью отражают поставленные цели и содержание работы.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если:

- доклад четко выстроен;
- демонстрационный материал использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;
- докладчик не может ответить на некоторые вопросы;
- докладчик уверенно использовал общенаучные и специальные термины;
- выводы докладчика не являются четкими.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если:

- доклад зачитывается;
- представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно;
- докладчик не может четко ответить на вопросы аудитории;
- показано неполное владение базовым научным и профессиональным аппаратом;
- выводы имеются, но они не доказаны.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если:

- содержание доклада не соответствует теме;
- отсутствует демонстрационный материал;
- докладчик не может ответить на вопросы;
- докладчик не понимает специальную терминологию, связанную с темой доклада;
- отсутствуют выводы.

### Средство оценивания: тест

#### Шкала оценивания:

Если студент ответил правильно менее чем на **51 %** вопросов, то дисциплина считается неувоенной, и он получает оценку **«неудовлетворительно»**.

Если студент ответил правильно на **51-70 %** вопросов, то ему ставится оценка **«удовлетворительно»**.

Если студент ответил правильно на **71-90 %** вопросов, то он получает оценку **«хорошо»**.

Если студент ответил правильно на **91-100 %** вопросов, то ему ставится оценка **«отлично»**.

### Средство оценивания: устный опрос

#### Шкала оценивания:

- оценка **«отлично»** выставляется студенту, если студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии, сборники научных трудов и интернет-ресурсы и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой; приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы;



- оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент усвоил только основной программный материал, но не знает отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки.

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Средство оценивания: доклад**

1. Взгляды различных ученых экономистов (А.Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Ж.Б. Сэй, Й. Шумпетер, Дж.М. Кейнс) и различных экономических школ на природу труда и его сущность
2. Влияние труда на жизнедеятельность человека и современного общества
3. Функции труда и его роль в развитии человека и общества.
4. Оценка возможности трудового потенциала в экономике.
5. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов
6. Социально-экономическая сущность занятости населения.
7. Показатели и методы измерения состояния безработицы.
8. Особенности российского рынка труда.
9. Государственное регулирование рынка труда: формы и методы.
10. Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда.
11. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда.
12. Роль Международной организации труда (МОТ) в разработке программ занятости и преодолении безработицы
13. Направления совершенствования деятельности правительства на рынке труда.
14. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства.
15. Сущность организации труда как социотехнической системы.
16. Значение нормирования в системе организации труда.
17. Нормирование труда в новых рыночных условиях.
18. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени (хронометраж, фотография рабочего дня, фотохронометраж).

**Средство оценивания: тест**

1.

Ж.Б. Сэй (1767–1823 гг.)	является автором трёх факторов производства: труда, капитала, земли
К. Маркс (1818–1883 гг.)	в завершённом виде сформулировал трудовую теорию стоимости
Д.Б. Кларк (1847–1938 гг.)	является автором теории предельной производительности
Й. Шумпетер (1883–1950 гг.)	обосновал четвёртый фактор производства – предпринимательство

2. Кто впервые сформулировал положение о том, что богатство народа создается во всех сферах материального производства и что «труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать»?

а). Уильям Пети.

- б). Пьер Буагильбер.
- в). Франсуа Кенэ.
- г). Адам Смит.
- д). Карл Маркс.

3. Кому принадлежит работа «Исследование о природе и причинах богатства народов»?

- а). Адаму Смиту.
- б). Пьеру Буагильберу.
- в). Франсуа Кенэ.
- г). Карлу Марксу.
- д). Давиду Риккардо.

4. Кому принадлежит работа «Теория экономического развития»?

- а). Й. Шумпетеру.
- б). Дж. Кейнсу.
- в). П. Самуэльсону.
- г). Дж. Кларку.
- д). А. Маршаллу.

5.

Ж.Б. Сэй (1767–1823 гг.)	«Трактат политической экономии»
А. Маршал (1842 – 1924 гг.)	«Принципы экономической науки»
Й. Шумпетер (1883–1950 гг.)	«Теория экономического развития»
Дж. Кейнс (1883 – 1946 гг.)	«Общая теория занятости, процента и денег»
П. Самуэльсон (1915 – 2009 гг.)	«Экономикс»

6.

Рабочая сила	– это способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве
Трудовой потенциал человека	– это часть его потенциала как личности, т.е. часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта
Трудовые ресурсы	– это часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретённому образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно полезной деятельностью
Трудоспособность	– это способность людей к осуществлению трудовой деятельности, напрямую зависящая от состояния здоровья человека

7. Численность экономически активного населения складывается из численности ...

- а). занятых и безработных;
- б). городского и сельского населения;
- в). трудоспособного населения;
- г). работающих;
- д). населения в трудоспособном возрасте.

8. К экономически неактивному населению не относятся ...

- а). безработные;
- б). лица, отчаявшиеся найти работу;
- в). лица, занятые ведением домашнего хозяйства;
- г). неработающие пенсионеры по старости;
- д). неработающие учащиеся, студенты, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях.

9. К экономически неактивному населению относятся ...

- а). неработающие пенсионеры;

- б). учащиеся и студенты;
- в). безработные;
- г). лица занятые, но оформленные на работу с нарушением трудового законодательства;
- д). женщины в возрасте 55 лет и старше.

10. К экономически неактивному населению относятся ...

- а). неработающие пенсионеры;
- б). занятые и безработные граждане;
- в). занятые граждане;
- г). населения в пенсионном возрасте;
- д). безработные граждане.

11. Показателем естественного движения населения является ...

- а). рождаемость;
- б). эмиграция;
- в). иммиграция;
- г). трудовая миграция.

12. Показателем естественного движения населения является ...

- а). брачность;
- б). иммиграция;
- в). эмиграция;
- г). трудовая миграция.

13. Показателем естественного движения населения является ...

- а). разводимость;
- б). трудовая миграция;
- в). иммиграция;
- г). эмиграция.

14. К показателям естественного движения населения не относится ...

- а). трудовая миграция;
- б). рождаемость;
- в). брачность;
- г). смертность;
- д). разводимость.

15. К показателям механического движения населения относится ...

- а). трудовая миграция;
- б). число родившихся детей;
- в). число зарегистрированных браков;
- г). число зарегистрированных разводов;
- д). рождаемость.

16. Демографическая ситуация – это ...

- а). проявление особенностей воспроизводства населения в конкретном периоде времени и месте (стране, регионе, городе);
- б). процесс смены поколений людей;
- в). процесс появления новых поколений людей;
- г). соотношение между рождаемостью брачностью;
- д). соотношение между рождаемостью и смертностью.

17. В зависимости от способности к труду различают лиц ...

- а). трудоспособных;
- б). моложе трудоспособного возраста;
- в). трудоспособного возраста;
- г). старше трудоспособного возраста.

18. В зависимости от способности к труду различают лиц ...

- а). нетрудоспособных;
- б). моложе трудоспособного возраста;
- в). трудоспособного возраста;
- г). старше трудоспособного возраста.

19. Трудовой потенциал работника не включает ...

- а). организационный потенциал;
- б). психофизиологический потенциал;
- в). квалификационный потенциал;
- г). личностный потенциал.

20.

Психофизиологический потенциал работника	– это способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы
Квалификационный потенциал работника	– это объём, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности
Личностный потенциал работника	– это уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда

21. Верно ли следующее утверждение: спрос на труд является производным от спроса на конечный продукт.

- а). Да.
- б). Нет.

22. Верно ли следующее утверждение: спрос на товары является производным от спроса на труд.

- а). Нет.
- б). Да.

23. Верно ли следующее утверждение: при увеличении заработной платы спрос фирмы на труд уменьшается.

- а). Нет.
- б). Да.

24. Верно ли следующее утверждение: фирма-монопсонист на рынке труда выплачивает более низкую заработную плату по сравнению с равновесной заработной платой на совершенно конкурентном рынке труда.

- а). Да.
- б). Нет.

25. Что из перечисленного ниже сократит спрос на труд?

- а). Снижение спроса на рынках товаров и услуг.
- б). Увеличение производительности труда работников.
- в). Повышение квалификации работников.
- г). Снижение предложения рабочей силы.
- д). Верны все ответы.

26. Термин «монопсония» означает ...

- а). единственный покупатель.
- б). единственный продавец.
- в). единственный рынок.
- г). единственная любовь.

27. Мобильность труда определяется ...

- а). верны ответы б) и в).
- б). желанием работника улучшить свое экономическое положение.
- в). желанием фирмы нанять более производительных работников.
- г). нет верного ответа.

28. Верно ли следующее утверждение: дискриминация на рынке труда существует тогда, когда предприниматели применяют такую практику найма, при которой одинаково производительные работники получают разную заработную плату.

- а). Да.
- б). Нет.

29. Дискриминация на рынке труда возможна ...

- а). по всем перечисленным характеристикам.
- б). по полу.
- в). по возрасту.
- г). по национальности.

30. Занятость населения – это ...

- а). обеспеченность людей общественно необходимой работой;
- б). способность людей к труду;
- в). участие людей в общественных работах;
- г). участие людей в ведении домашнего хозяйства.

31.

Полная занятость	– это состояние наибольшей вовлеченности трудоспособного населения в общественно полезную деятельность, которое характеризуется таким состоянием, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать
Продуктивная (эффективная) занятость	– это занятость, которая должна приносить работающим доход, обеспечивающий достойные условия жизни человека
Формальная занятость	– это содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы
Свободно избранная занятость	предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы, т.е. самому работнику
Неполная занятость	представляет собой ситуацию, при которой общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения

32. Занятость населения – это ...

- а). наличие у людей легитимного доходного занятия;
- б). способность людей к труду;
- в). участие людей в общественных работах;
- г). участие людей в ведении домашнего хозяйства.

33. Занятые граждане в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения – это ...

- а). работающие по трудовому договору;
- б). трудоспособное население;
- в). участвующие в ведении домашнего хозяйства;
- г). осуществляющие уход за больными родственниками.

34. Продуктивная занятость – это ...

- а). занятость людей в общественном производстве;
- б). занятость людей, имеющих оплачиваемую работу;

- в). занятость временно отсутствующих на рабочем месте в связи с лечением;
- г). занятость людей по уходу за больными родственниками;
- д) занятость людей, охватываемых сферой учёта.

35. Полная занятость – это ...

- а). занятость, когда все желающие иметь оплачиваемую работу её имеют, но сохраняется естественный уровень фрикционной и структурной безработицы;
- б). установленная обязательная занятость всех людей на производстве;
- в). занятость, когда запрещено оставлять работу по собственному желанию;
- г). занятость, когда сохраняется фрикционная и структурная безработица;
- д) занятость, когда отсутствует циклическая безработица.

36. Эффективная занятость – это понятие подразумевающее ...

- а). использование персонала без потерь рабочего времени;
- б). использование персонала без внутрисменных потерь рабочего времени;
- в). отсутствие фрикционной безработицы;
- г). отсутствие у персонала прогулов и целодневных простоев;
- д) отсутствие циклической безработицы.

37. Скрытая занятость – это занятость людей ...

- а). вне сферы учёта официальных государственных органов;
- б). по уходу за детьми;
- в). частным извозом;
- г). уходом за больными родственниками;
- д). домашним трудом.

38.

Явная безработица	– это безработица, которая регистрируется государственными органами службы занятости
Скрытая безработица	определяется косвенными методами, в том числе экспертной оценкой
Фрикционная безработица	– это безработица, обусловленная увольнением по собственному желанию с целью поиска новой, более подходящей работы
Структурная безработица	является вынужденной и обуславливается структурными преобразованиями в экономике
Циклическая безработица	– это безработица, вызванная спадом производства, той фазой экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью инвестиций в экономику

39. Безработица – это состояние экономически активной части населения, которое характеризуется...

- а). отсутствием у людей доходного занятия при наличии желания работать и её активного поиска;
- б). отсутствием у людей доходного занятия;
- в). отсутствием у людей доходного занятия при наличии желания работать;
- г). отсутствием у людей работы;
- д). отсутствием у людей доходного занятия и желания искать работу.

40. Безработные в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения – это трудоспособные граждане, которые ...

- а). не имеют работы и заработка, ищут работу, готовы приступить к работе, зарегистрированы в органах службы занятости;
- б). готовы приступить, но только к престижной работе;
- в). не имеют работы и заработка и не ищут работу;
- г). не имеют работы, но имеют заработок;
- д). заняты поиском хорошей работы.

41. Фрикционная безработица является следствием ...
- а). поиска человеком более подходящей работы;
  - б). инициативы предпринимателей;
  - в). увольнения работников из-за сокращения производства;
  - г). изменения структуры производства.
42. Фрикционная безработица является следствием ...
- а). добровольного оставления человеком прежнего места работы;
  - б). инициативы предпринимателей;
  - в). увольнения работников из-за сокращения производства;
  - г). изменения структуры производства.
43. Структурная безработица может быть следствием ...
- а). изменения структуры производства;
  - б). сезонного характера работы;
  - в). тяжелых условий труда;
  - г). опасных условий труда;
  - д). добровольного оставления работы.
44. Структурная безработица может быть следствием ...
- а). изменения потребительского спроса на товары;
  - б). сезонного характера работы;
  - в). добровольного оставления работы;
  - г). опасных условий труда;
  - д). тяжёлых условий труда.
45. К государственным гарантиям гражданам в области занятости не относится ...
- а). содействие в поиске работы с хорошими условиями труда;
  - б). правовая защита от необоснованного увольнения;
  - в). бесплатное содействие в подборе подходящей работы;
  - г). свобода выбора деятельности;
  - д). бесплатное содействие в трудоустройстве.
46. Среди типов рынка труда различают ...
- а). внешний (профессиональный) рынок;
  - б). легальный рынок;
  - в). нелегальный рынок;
  - г). сегментированный рынок;
  - д). несегментированный рынок.
47. Среди типов рынка труда различают ...
- а). внутренний (внутрифирменный) рынок;
  - б). легальный рынок;
  - в). нелегальный рынок;
  - г). сегментированный рынок;
  - д). несегментированный рынок.
48. Степень реакции спроса на труд от величины цены труда называется ...
- а). эластичностью спроса на труд;
  - б). эластичностью рынка труда;
  - в). эластичностью конъюнктуры рынка труда;
  - г). эластичностью цены труда;
  - д). эластичностью рабочей силы.
49. На величину спроса на труд не оказывает влияние такой фактор, как ...
- а). размер предприятия;
  - б). цена капитала;

- в). уровень технологии производства;
- г). цена труда;
- д). спрос на продукты производства.

50. Для чисто конкурентного рынка труда характерно ...

- а). большое число фирм, нанимающих работников;
- б). малое число фирм, нанимающих работников;
- в). малое число лиц, предлагающих услуги своего труда;
- г). способность отдельных фирм контролировать ставки заработной платы;
- д). наличие предприятий монополистов.

51. Для чисто конкурентного рынка труда характерно ...

- а). больше число лиц, предлагающих услуги своего труда;
- б). малое число фирм, нанимающих работников;
- в). малое число лиц, предлагающих услуги своего труда;
- г). способность отдельных фирм контролировать ставки заработной платы;
- д). наличие предприятий монополистов.

52. Соотношение между спросом и предложением на рынке труда называют ... рынка.

- а). конъюнктурой;
- б). объёмом;
- в). масштабом;
- г). плотностью;
- д). гибкостью.

53. Конъюнктурой рынка труда называется соотношение между ... на рынке труда.

- а). спросом и предложением;
- б). объёмом и спросом;
- в). объёмом и предложением;
- г). плотностью и масштабом;
- д). ценой труда и спросом на него.

54. Конъюнктура рынка труда может быть ...

- а). равновесной;
- б). гибкой;
- в). зависимой;
- г). независимой;
- д). равномерной.

55. Верно ли следующее утверждение: закон Оукена описывает соотношение между уровнем структурной безработицы и темпом изменения ВВП.

- а). Нет.
- б). Да.

56. Верно ли следующее утверждение: выплаты пособий по безработице относятся к активным мерам государственной политике на рынке труда.

- а). Нет.
- б). Да.

57. О каком типе рынка труда идёт речь, когда рассматривают формальный набор правил и процедур, определяющих трудовые отношения внутри фирмы?

- а). Внутренний рынок труда.
- б). Национальный рынок труда.
- в). Внешний рынок труда.
- г). Не связанный денежными отношениями рынок труда.

58. В экономике труда предполагается, что фирма максимизирует ...



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

59. Кто представляет сторону предложения на рынке труда?

- а). Работники или потенциальные работники.
- б). Правительство.
- в). Фирмы.
- г). Все перечисленные субъекты.

60. Как меняется рыночное равновесие, если растет спрос на труд?

- а). Равновесная ставка заработной платы растет, и количество нанятых работников также растет.
- б). Равновесная ставка заработной платы снижается, и количество нанятых работников также растет.
- в). Равновесная ставка заработной платы растет, и количество нанятых работников также снижается.
- г). Равновесная ставка заработной платы снижается, и количество нанятых работников также снижается.

61. Верно ли следующее утверждение: снижение заработной платы всегда приводит к росту занятости.

- а). Нет.
- б). Да.

62. Верно ли следующее утверждение: если розничные цены на товары и услуги растут быстрее, чем ставка номинальной заработной платы, то реальная заработная плата снижается.

- а). Да.
- б). Нет.

63. Верно ли следующее утверждение: последствия введения минимальной заработной платы на одном и том же уровне одинаковы для фирмы-монопсониста и фирмы, функционирующей на конкурентном рынке труда.

- а). Нет.
- б). Да.

64. Верно ли следующее утверждение: сдельная схема оплаты труда всегда более предпочтительна для работника, чем повременная.

- а). Нет.
- б). Да.

65. Верно ли следующее утверждение: более высокая оплата, традиционно связываемая со сдельной работой, ведёт к более высокой производительности труда.

- а). Нет.
- б). Да.

66. Верно ли следующее утверждение: система участия работника в прибылях компании повышает производительность труда.

- а). Да.
- б). Нет.

67. Реальная заработная плата индивида ...

- а). это номинальная заработная плата деленная на индекс потребительских цен.
- б). совпадает с номинальной заработной платой.
- в). это то, что указано в расчетном листке за вычетом налогов.
- г). нет верного ответа.

68. При равновесной ставке заработной платы ...
- величина спроса на труд равна величине предложения труда.
  - существует избыточное предложение труда.
  - существует избыточный спрос на труд.
  - на рынке благ образуются незапланированные запасы товаров.
69. Равновесная ставка заработной платы – это ставка, при которой ...
- нет нехватки рабочей силы.
  - нет избытка рабочей силы.
  - количество предлагаемого труда равно величине спроса на труд.
  - верны все ответы.
70. Использование бестарифной системы предполагает определение ...
- верны все ответы;
  - коэффициента квалификационного уровня (ККУ);
  - коэффициента трудового участия (КТУ);
  - сводного коэффициента распределения (СКР).
71. Тарифная сетка характеризуется ...
- верны все ответы;
  - числом разрядов;
  - диапазоном сетки;
  - межразрядными соотношениями.
72. Прожиточный минимум – это ...
- стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы;
  - минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности;
  - стоимостная оценка потребительской корзины;
  - обязательные платежи и сборы;
  - денежная оценка потребительской корзины.
73. Потребительская корзина – это ...
- минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности;
  - минимальный набор продуктов питания, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности;
  - минимальный набор непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности;
  - минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, а также обязательные платежи;
  - минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, а также обязательные сборы.

74.

Прожиточный минимум	– это стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы
Потребительская корзина	– это минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности

Продовольственная корзина	– это условная оценка суммы продовольственных товаров, необходимых среднестатистическому человеку для поддержания работоспособного состояния
---------------------------	--

75. Верно ли следующее утверждение: чем больше дифференциация доходов в обществе, тем больше значение коэффициента Джини.

- а). Да.
- б). Нет.

76. Наиболее распространенным числовым показателем, измеряющим неравенство, является ...

- а). коэффициент Джини.
- б). резервная заработная плата.
- в). уровень безработицы.
- г). индекс диссимилиации.

77. Коэффициент дифференциации доходов характеризует степень социального расслоения и определяется как соотношение ...

- а). между средними уровнями денежных доходов 10% населения с самыми высокими доходами и 10% населения с самыми низкими доходами;
- б). между средними уровнями денежных доходов 20% населения с самыми высокими доходами и 20% населения с самыми низкими доходами;
- в). между средними уровнями денежных доходов 15% населения с самыми высокими доходами и 15% населения с самыми низкими доходами;
- г). между средними уровнями денежных доходов 5% населения с самыми высокими доходами и 5% населения с самыми низкими доходами.

78. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации между сторонами социального партнёрства – работниками и работодателем в лице их представителей – это ...

- а). коллективный договор;
- б). межотраслевое соглашение;
- в). отраслевое соглашение;
- г). территориальное соглашение;
- д). региональное соглашение.

79.

Двупартизм	– это модель социального партнёрства, в основе которой лежит принцип и практика двухсторонних консультаций с целью выработки компромиссного двухстороннего соглашения профсоюзов и предпринимателей
Трипартизм	– это модель социального партнёрства, в основе которой лежит принцип и практика трёхсторонних консультаций с целью выработки компромиссного трёхстороннего соглашения профсоюзов, предпринимателей и представителей государства
Мультипартизм	– это механизм реализации принципов социального партнёрства на основе взаимодействия четырёх сторон: работодателей, профсоюзов, государства, общественных и профессиональных организаций

80. Социальное партнерство осуществляется в форме ...

- а). верны все ответы;
- б). коллективных переговоров;
- в). взаимных консультаций;
- г). участия работников, их представителей в управлении организацией;
- д). участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

### Средство оценивания: устный опрос

1. Что понимают под содержанием труда?

2. Что понимают под характером труда?
3. Перечислите основные разновидности труда в зависимости от его характера.
4. Перечислите компоненты трудового потенциала.
5. Какие факторы влияют на качество профессиональной подготовки работников?
6. Перечислите количественные и качественные характеристики трудового потенциала общества.
7. Что такое рынок труда?
8. Перечислите основные элементы рынка труда.
9. Перечислите основные функции рынка труда.
10. Как формируется предложение на рынке труда?
11. Дайте определение понятия «сегментирование рынка труда»?
12. Какие факторы влияют на формирование трудового потенциала?
13. В чём заключается сущность демографической политики государства?
14. Какие основные принципы занятости населения сформулированы в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации»?
15. Перечислите основные виды и формы занятости населения.
16. Укажите причины возникновения безработицы.
17. Перечислите основные виды безработицы.
18. Что отражает показатель уровня безработицы?
19. Перечислите элементы производственной операции в трудовом отношении.
20. Какие затраты рабочего времени относятся к нормируемым и ненормируемым?
21. Перечислите основные формы разделения труда на предприятии.
22. Перечислите основные формы кооперации труда на предприятии.
23. Перечислите основные виды норм труда.
24. Перечислите категории персонала организации.
25. Какие разделы включает тарифно-квалификационная характеристика?
26. Какие разделы включает квалификационная характеристика?
27. Дайте определение понятия «профессиональный стандарт».
28. Чем отличаются следующие понятия: «явочная численность работников», «списочная численность работников», «среднесписочная численность работников»?
29. Дайте определение понятия «производительность труда».
30. Что понимают под трудоёмкостью продукции?
31. Какие существуют факторы роста производительности труда?
32. Что понимают под эффективностью труда?
33. Дайте характеристику заработной платы как экономической категории.
34. Перечислите функции заработной платы.
35. Какова структура заработной платы?
36. Что из себя представляет минимальный размер оплаты труда?
37. Дайте характеристику сдельной и повременной форм оплаты труда.
38. В чём заключается сущность бестарифной системы оплаты труда?
39. Перечислите доплаты и надбавки к заработной плате.
40. Дайте характеристику премирования работников.
41. Охарактеризуйте понятие «уровень жизни населения» и факторы, его определяющие.
42. Какие показатели характеризуют уровень жизни населения?
43. В чём проявляется взаимосвязь между повышением уровня жизни населения и эффективностью труда?
44. Какова структура доходов населения?
45. Дайте характеристику дифференциации доходов различных социальных групп.
46. Как инфляция влияет на уровень жизни населения?
47. Что характеризуют социально-трудовые отношения?

48. Дайте характеристику социального партнёрства в условиях рыночной экономики.

49. Каков механизм социального партнёрства в Российской Федерации?

50. Дайте характеристику понятия «коллективный договор».

#### **4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

##### **Средство оценивания: доклад МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКЛАДА**

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, способствующий формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от студента большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы:

- изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель;
- анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;
- обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана;
- написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

##### **Средство оценивания: тест МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ**

Непременной сопутствующей процедурой преподавания любой дисциплины являлся контроль уровня усвоения учебного материала. В настоящее время среди разнообразных форм контроля в учебном процессе стали активно применяться тестовые задания, которые позволяют относительно быстро определить уровень знаний студента. Тестовые задания является одной из наиболее научно обоснованных процедур для выявления реального качества знания у испытуемого студента. Впрочем, тестирование не может заменить собой другие педагогические средства контроля, используемые сегодня преподавателями. В их арсенале остаются устные экзамены, контрольные работы, опросы студентов и другие разнообразные средства. Они обладают своими преимуществами и недостатками и по-прежнему наиболее эффективны при их комплексном применении в учебной практике. По этой причине каждое из перечисленных средств применяется преподавателями на определенных этапах изучения дисциплины. Самое главное преимущество тестов – в том, что они позволяют преподавателю и самому студенту при самоконтроле провести объективную и независимую оценку уровня знаний в соответствии с общими образовательными требованиями. Наиболее важным положительным признаком тестового задания является однозначность интерпретации результатов его выполнения. Благодаря этому процедура проверки может

быть доведена до высокого уровня автоматизма с минимальными временными затратами. При проведении тестирования степень сложности предлагаемых вопросов определяются преподавателем в зависимости от уровня подготовленности группы.

### **Вопросы на зачёт**

1. В чем заключается сущность и содержание нормирования труда на предприятии?
2. Какие основные задачи и принципы нормирования труда раскрывают его содержание?
3. Как используются нормы труда в экономической работе на предприятии?
4. Какие основные функции государства в осуществлении работы по нормированию труда?
5. В чем состоят основные направления совершенствования нормирования труда?
6. Что такое производственный процесс, структура и классификация производственных процессов?
7. Дайте определение понятия трудового процесса и в чем его взаимосвязь с производственным процессом?
8. Почему операция является объектом для нормирования труда и на какие элементы расчленяется операция по трудовому и технологическому признакам?
9. Что такое рабочее время и классификация категорий затрат рабочего времени?
10. Назовите цели и методы изучения затрат рабочего времени. В чем их сущность?
11. Для чего используется фотография рабочего времени, ее разновидности и область применения?
12. Что такое хронометраж, его назначение и порядок проведения?
13. Какие особенности характеризуют массовую фотографию рабочего времени, проведенную методом моментных наблюдений?
14. В чем состоит назначение и порядок проведения самофотографии рабочего времени
15. Какие существуют виды норм труда и их классификация?
16. Из каких частей состоит норма времени и ее структура?
17. В чем заключается методика установления нормированных заданий?
18. Что включает в себя система научного обоснования норм труда?
19. Чем определяется взаимосвязь нормы выработки с нормой времени?
20. Какова сущность, назначение и разновидности нормативных материалов для нормирования труда?
21. Как определить влияние снижения трудоемкости на рост производительности труда?
22. В чем заключаются особенности расчета типовых и единых норм времени (выработки).
23. Какие используются методы для нормирования труда?
24. В чем заключается аналитический метод нормирования, каковы его разновидности условия применения?
25. Что представляет собой суммарный (опытно-статистический) метод установления норм, его разновидности и область применения?
26. Как называется норма времени на операцию, установленная с учетом технического, экономического, психофизиологического и социального обоснования?
27. Каковы основные положения нормирования труда специалистов и служащих?
28. Что представляет собой нормирование труда специалистов и служащих на основе аналитически-расчетного метода?
29. Что является основой нормирования труда специалистов и служащих с использованием аналитически-исследовательского метода?
30. Как рассчитывается общая плановая численность специалистов и служащих предприятия по функциям управления?

31. Как определяется численность работников по отдельным структурным подразделениям, должностям и видам работ?
32. В чем заключается цель и основные задачи анализа нормирования труда?
33. Каковы основные направления анализа нормирования труда и их назначение?
34. Чем характеризуется и как рассчитывается напряженность норм труда?
35. Какие показатели определяют качество действующих норм на предприятии?
36. Как рассчитывается охват работников предприятия нормированием труда?
37. На основе чего определяется удельный вес ТОН (технически обоснованных норм)?
38. Как рассчитывается процент выполнения норм труда работником?
39. Как решаются вопросы организации работы по нормированию труда на государственном, отраслевом уровне?
40. Какие подразделения предприятия занимаются нормированием труда?
41. Кто на предприятии отвечает за состояние нормирования труда?

### **Вопросы на зачёт**

1. Основные понятия курса “Экономика труда”: труд и творчество.
2. Взаимосвязь экономики и социологии труда с другими науками.
3. Методология комплексного подхода к изучению экономических и социальных проблем труда.
4. Структура потребностей человека, их состав, иерархия, границы, уровни и возможности удовлетворения.
5. Компоненты трудового потенциала. Понятия “рабочая сила”, “человеческий капитал”.
6. Потребности и потенциал человека в рыночной экономике.
7. Мотивация: сущность, виды, эффективность.
8. Экономические ресурсы, их виды и характеристика.
9. Показатели эффективности: продуктивность и рентабельность труда.
10. Инвестиционная эффективность в человеческий капитал.
11.  $\alpha$ - и  $\beta$ -труд, как компоненты деятельности человека.
12. Разделение труда и его основные виды. Профессия и квалификация.
13. Границы разделения труда: технические, психологические, социальные, экономические.
14. Условия труда, их проектирование. Интенсивность труда.
15. Производственный, технологический и трудовой процессы.
16. Система норм и нормативов труда.
17. Методы нормирования труда.
18. Задачи и содержание работ по оптимизации трудовых процессов и нормированию труда.
19. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
20. Принципы распределения доходов в рыночной экономике.
21. Источники и структура дохода сотрудника предприятия, фирмы.
22. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда.
23. Формы и виды оплаты труда.
24. Планирование фондов оплаты труда на предприятии.
25. Субъекты, предметы и типы социально-трудовых отношений.
26. Проблема отчуждения в современной России.
27. Проблемы девиантного поведения на предприятии.
28. Проблема справедливости.
29. Основные характеристики рынка труда. Структура и сегментация рынка труда.
30. Спрос на рынке труда. Эффекты замещения и масштаба.
31. Предложение на рынке труда.

32. Безработица: понятие, уровень. Вынужденная и добровольная безработица.
33. Типы безработицы в зависимости от причин ее порождающих. Социально-экономические последствия безработицы.
34. Управление занятостью. Активная и пассивная политики занятости.
35. Сущность и виды дискриминации на рынке труда.
36. Статистическая дискриминация.
37. Дискриминация и сегрегация.
38. Индекс Дункана.
39. Экономические последствия дискриминации и антидискриминационная политика.
40. Сущность и виды мобильности на рынке труда.
41. Территориальная мобильность. Сущность и целесообразность миграции.
42. Межфирменная мобильность (текучесть кадров).
43. Двойственность и сегментированность рынка труда.
44. Профсоюзы. Модель участия в профсоюзах.
45. Цели деятельности профсоюзов и их максимизация.
46. Модель процесса переговоров.
47. Модель длительности забастовки Хикса.
48. Модель политической активности (модель забастовок Джонсона).
49. Профсоюзы и преимущества в заработной плате.
50. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность

#### **Шкала оценивания:**

– оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы; может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала;

– оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.