



**Федеральное агентство морского и речного транспорта**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Государственный университет морского и речного флота  
имени адмирала С.О. Макарова»**

---

Кафедра экономики и менеджмента

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине «Экономика трудовых ресурсов»  
(приложение к рабочей программе дисциплины)

Направление подготовки – 38.03.01 «Экономика»

Направленность (профиль) – «Экономика и менеджмент на транспорте»

Уровень высшего образования – бакалавриат

Форма обучения – очная, очно-заочная

## 1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

Рабочей программой дисциплины «Экономика трудовых ресурсов» предусмотрено формирование следующих компетенций.

Таблица 1

Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2 Способен выполнять анализ, обоснование и выбор решений, направленных на повышение эффективности деятельности организаций	ПК-2.2 Оценка ресурсов транспортных организаций, необходимых для реализации решений	Знать: критерии и показатели, характеризующие трудовой потенциал транспортной организации
		Уметь: проводить анализ трудового потенциала транспортной организации
	ПК-2.3 Оценка эффективности вариантов решений на основе выбранных критериев с учетом рационального использования ресурсов транспортных организаций	Владеть: методами оценки трудового потенциала транспортной организации
		Знать: показатели эффективности использования трудовых ресурсов транспортной организации
		Уметь: разрабатывать критерии оценки решений с учетом рационального использования трудовых ресурсов транспортных организаций
		Владеть: методами оценки управленческих решений с учетом рационального использования трудовых ресурсов транспортных организаций

## 2. Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

Таблица 2

Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Формируемая компетенция	Наименование оценочного средства
1.	Понятие природопользования и типы природопользования. Экономика природопользования как наука.	ПК-2.2	Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат
2.	Природные ресурсы и жизнедеятельность общества. Влияние природных, географических и экономических факторов на развитие водного транспорта	ПК-2.2 ПК-2.3	Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат
3.	Экономическая оценка природных ресурсов. Современные подходы и проблемы.	ПК-2.2 ПК-2.3	Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат

4.	Методы оценки экономического ущерба в природопользовании.	ПК-2.2 ПК-2.3	Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат
5.	Природоохранные мероприятия и их экономическая эффективность.	ПК-2.2 ПК-2.3	Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат
6.	Государственное управление в природопользовании и экологический менеджмент	ПК-2.2 ПК-2.3	Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат
7.	Международное сотрудничество в области охраны окружающей среды.	ПК-2.2 ПК-2.3	Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат

### 3. Критерии оценивания результатов обучения по дисциплине и шкала оценивания

Таблица 3

Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания по дисциплине

Результат обучения по дисциплине	Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания по дисциплине			Процедура оценивания	
	не зачтено	зачтено			
ПК-2.2 Знать: критерии и показатели, характеризующие трудовой потенциал транспортной организации	Отсутствие знаний или фрагментарные знания основ концепции и подходов к обеспечению устойчивого развития общества и правила поведения при возникновении чрезвычайной ситуации природного или техногенного происхождения в условиях транспорта	Неполные знания основ концепции и подходов к обеспечению устойчивого развития общества и правила поведения при возникновении чрезвычайной ситуации природного или техногенного происхождения в условиях транспорта	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ концепции и подходов к обеспечению устойчивого развития общества и правила поведения при возникновении чрезвычайной ситуации природного или техногенного происхождения в условиях транспорта	Сформированные системные знания основ концепции и подходов к обеспечению устойчивого	Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат
ПК-2.2 Уметь: проводить анализ трудового потенциала транспортной организации	Отсутствие умений или фрагментарное умение выбирать правила поведения при возникновении чрезвычайной ситуации	В целом удовлетворительные, но не систематизированные умения выбирать правила поведения при возникновении чрезвычайной ситуации природного или техногенного происхождения	В целом достаточные, но содержащие отдельные пробелы умения выбирать правила поведения при возникновении чрезвычайной ситуации природного или	Сформированные умения выбирать правила поведения при возникновении чрезвычайной ситуации природного или техногенного происхождения в условиях транспорта	Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат

Результат обучения по	Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания по дисциплине				Процедура
	природного или техногенного происхождения в условиях транспорта	в условиях транспорта	техногенного происхождения в условиях транспорта		
ПК-2.2 Владеть: методами оценки трудового потенциала транспортной организации	Отсутствие навыков или фрагментарное применение навыков владения методами принятия решений для выбора правил поведения при возникновении чрезвычайной ситуации природного или техногенного происхождения в условиях транспорта	В целом успешное, но не систематизированное применение навыков владения методами принятия решений для выбора правил поведения при возникновении чрезвычайной ситуации природного или техногенного происхождения в условиях транспорта	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы методами принятия решений для выбора правил поведения при возникновении чрезвычайной ситуации природного или техногенного происхождения в условиях транспорта	Успешное и систематизированное применение навыков владения методами принятия решений для выбора правил поведения при возникновении чрезвычайной ситуации природного или техногенного происхождения в условиях транспорта	Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат
ПК-2.3 Знать: показатели эффективности использования трудовых ресурсов транспортной организации	Отсутствие знаний или фрагментарные знания: методов принятия обоснованных экономических решений в сфере транспортной деятельности	Неполные знания методов принятия обоснованных экономических решений в сфере транспортной деятельности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов принятия обоснованных экономических решений в сфере транспортной деятельности	Сформированные системные знания методов принятия обоснованных экономических решений в сфере транспортной деятельности	Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат
ПК-2.3	Отсутствие	В целом удо-	В целом до-	Сформирован-	Устный

Результат обучения по	Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания по дисциплине				Процедура
<p>Уметь: разрабатывать критерии оценки решений с учетом рационального использования трудовых ресурсов транспортных организаций</p>	<p>умений или фрагментарное умение делать выбор методов принятия обоснованных экономических решений в сфере деятельности водного транспорта</p>	<p>влетворительные, но не систематизированные умения делать выбор методов принятия обоснованных экономических решений в сфере деятельности водного транспорта</p>	<p>статочные, но содержащие отдельные пробелы умения делать выбор методов принятия обоснованных экономических решений в сфере деятельности водного транспорта</p>	<p>ные умения делать выбор методов принятия обоснованных экономических решений в сфере деятельности водного транспорта</p>	<p>опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат</p>
<p>ПК-2.3 Владеть: методами оценки управленческих решений с учетом рационального использования трудовых ресурсов транспортных организаций</p>	<p>Отсутствие навыков или фрагментарное применение навыков методами принятия обоснованных экономических решений в сфере деятельности водного транспорта</p>	<p>В целом успешное, но не систематизированное применение навыков владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере деятельности водного транспорта</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы методами принятия обоснованных экономических решений в сфере деятельности водного транспорта</p>	<p>Успешное и систематизированное применение навыков владения методами принятия обоснованных экономических решений в сфере деятельности водного транспорта</p>	<p>Устный опрос, реферат, зачет, коллоквиум, контрольная работа, реферат</p>

# ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

## 1. Виды итогового контроля

### 1.1. Тестирование

Перечень тестовых материалов для текущего (промежуточного) контроля знаний – тесты  
Время проведения каждого теста: 45-60 минут.

#### **Тест 1. Тарифная система организации оплаты труда включает тарифные:**

- а) сетки и тарифные коэффициенты
- б) разряды, коэффициенты и ставки
- в) ставки и тарифные разряды
- г) ставки, разряды, коэффициенты и справочники

#### **Тест 2. Социальные индикаторы, используемые в планировании труда:**

- а) индексы-дефляторы потребительских цен
- б) минимальный потребительский бюджет
- в) уровень заработной платы населения и другие доходы
- г) доходы на душу населения и потребительская корзина

#### **Тест 3. Категории комплекса понятия уровня жизни:**

- а) нормы и стандарты уровня жизни
- б) система показателей уровня жизни и методы их расчета
- в) система показателей уровня жизни
- г) доходы населения и социальные гарантии населения

#### **Тест 4. Суть социального партнерства выражается:**

- а) подписание соглашений работодателей и рабочих
- б) принятие взаимных обязательств субъектов труда
- в) разработка и составление коллективных договоров
- г) разработка и принятие трехсторонних соглашений

#### **Тест 5. Основные формы организации производства:**

- а) концентрация, интеграция, координирование
- б) специализация, кооперирование, комбинирование
- в) специализация, концентрация, кооперирование
- г) комбинирование, концентрация, координирование

#### **Тест 6. Безработица в общественном развитии определяется как:**

- а) следствие противоречий между трудом и капиталом
- б) постоянное социально-экономическое явление
- в) необходимость соблюдать трудовой баланс общества
- г) неизбежность эффективного экономического развития

#### **Тест 7. Необходимость изучения экономики труда определяется:**

- а) повышением эффективности управленческого труда
- б) ходом общественно-экономического развития
- в) обоснованием эффективности экономики
- г) развитием комплекса общественных наук

#### **Тест 8. Затраты времени, включаемые в норму времени:**

- а) операционное, подготовительное и заключительное время

- б) оперативное, подготовительное время и перерывы
- в) оперативное и подготовительное время
- г) подготовительное и заключительное время

**Тест 9. Политика государства на рынке труда может определяться как:**

- а) активная с использованием административного ресурса
- б) активная с использованием правовых рычагов
- в) активная с использованием экономических рычагов
- г) пассивная с использованием метода наблюдения

**Тест 10. Факторы формирования трудовых ресурсов:**

- а) экономические и трудовые возможности
- б) социально-экономические условия
- в) средства труда и предметы труда
- г) организационно-технические условия

**Тест 11. Человек в трудовом процессе взаимодействует с:**

- а) предметами и средствами труда, с природой и обществом
- б) природой, предметами и средствами труда
- в) природой и обществом
- г) предметами и средствами труда

**Тест 12. Связь экономики труда с другими науками определяется:**

- а) специфичными методами изучения
- б) общими методами изучения
- в) методами управленческой деятельности
- г) задачами повышения эффективности труда

**Тест 13. Категория «занятость» определяется как:**

- а) необходимый элемент рыночной экономики
- б) необходимый элемент социальной политики
- в) социально-экономическое явление
- г) научное определение качества развития общества

**Тест 14. Факторы формирования трудовых ресурсов:**

- а) экономические и трудовые возможности
- б) средства труда и предметы труда
- в) социально-экономические условия
- г) организационно-технические условия

**Тест 15. Роль государственной службы занятости определяется как:**

- а) активная форма воздействия государства на рынок труда
- б) пассивная форма ожидания на рынке труда
- в) комплексная форма воздействия на рынок труда
- г) активная форма помощи государства работодателям

**Тест 16. Резервы роста производительности труда:**

- а) макроэкономические условия развития экономики
- б) условия организации производства
- в) факторы научно-технического прогресса
- г) условия совершенствования организации труда

**Тест 17. Изменения в социально-экономическом развитии влияют на совершенствование:**

- а) экономических процессов
- б) производительных сил
- в) трудовых отношений
- г) общественных отношений

**Тест 18. Показатели использования трудовых ресурсов определяются:**

- а) относительными показателями
- б) приведенными показателями
- в) качественными характеристиками
- г) количественными параметрами

**Тест 19. Производственные операции классифицируются по:**

- а) продолжительности протекания операций
- б) характеру протекания процессов производства
- в) степени воздействия на предметы труда
- г) степени механизации производственных операций

**Тест 20. Основные формы организации производства:**

- а) комбинирование, концентрация, координирование
- б) концентрация, интеграция, координирование
- в) специализация, концентрация, кооперирование
- г) специализация, кооперирование, комбинирование

**Тест 21. Категория «занятость» определяется как:**

- а) социально-экономическое явление
- б) научное определение качества развития общества
- в) необходимый элемент рыночной экономики
- г) необходимый элемент социальной политики

**Тест 22. Показатели эффективности труда:**

- а) производительность труда и трудоемкость
- б) нормы и нормативы выполнения заданий
- в) трудоемкость управления и производительность
- г) выработка на одного работающего и трудоемкость

**Тест 23. Показатели эффективности труда:**

- а) производительность труда и трудоемкость
- б) нормы и нормативы выполнения заданий
- в) трудоемкость управления и производительность
- г) выработка на одного работающего и трудоемкость

**Тест 24. Роль государственной службы занятости:**

- а) активная форма помощи государства работодателям
- б) комплексная форма воздействия на рынок труда
- в) активная форма воздействия государства на рынок труда
- г) пассивная форма ожидания на рынке труда

**Тест 25. Источники формирования социальных программ: государственный бюджет:**

- а) внебюджетные поступления
- б) дотации

- в) благотворительность
- г) субсидии

**Тест 26. Признаки, по которым определяются виды безработицы:**

- а) формам определения безработного населения
- б) сегментации рынка по границам
- в) экономического и социального характера
- г) естественного состояния развития общества

**Тест 27. Основные элементы организации труда:**

- а) мотивация, планирование и нормы труда
- б) мотивация и оплата труда
- в) система норм и нормативов труда
- г) мотивация и нормирование труда

**Тест 28. Методы экономики труда различаются при анализе:**

- а) экономического развития в отраслях экономики
- б) экономического развития на уровне региона
- в) экономических процессов
- г) экономических процессов и систем

**Тест 29. Роль труда в обществе характеризуется как основа:**

- а) анализа воздействия общества на природу
- б) повышения эффективности человеческого потенциала
- в) жизнедеятельности и развития общества
- г) развития экономических процессов

**Тест 30. Человеческие ресурсы в экономике труда определяются как:**

- а) человеческий потенциал и рабочая сила
- б) рабочая сила и трудовой потенциал
- в) экономические ресурсы и экономический потенциал
- г) трудовые ресурсы и трудовой потенциал

**Тест 31. Система мер денежной или материальной помощи малоимущим, не связанная с их участием в хозяйственной деятельности в настоящее время или в прошлом называется:**

- а) социальными пенсиями
- б) социальной помощью
- в) социальными трансфертами.

**Тест 32. Наиболее характерный доход населения характеризует показатель:**

- а) средний доход населения;
- б) моды
- в) медианы

**Тест 33. Укажите, какими способами государство осуществляет перераспределение доходов:**

- а) установлением минимальной заработной платы
- б) осуществлением трансфертных платежей
- в) взиманием налогов
- г) установлением предельных цен на товары первой необходимости

**Тест 34. В процессе труда человек получает возможность для:**

- а) реализации творческих способностей;
- б) самореализации;
- в) самоутверждения;
- г) удовлетворения экономической необходимости

**Тест 35. В структуру трудовых функций не входит:**

- а) измерительная функция;
- б) энергетическая функция;
- в) технологическая функция;
- г) контрольно-регулирующая функция

**Тест 36. Содержательность труда не отражает:**

- а) уровень сложности выполняемых трудовых функций;
- б) уровень разнообразия выполняемых трудовых функций;
- в) уровень производственной ответственности;
- г) уровень производственной самостоятельности

**Тест 37. Интенсивность труда – это затраты физической и нервно-психической энергии человека:**

- а) на единицу продукции;
- б) на одну трудовую операцию;
- в) на единицу рабочего времени;
- г) на единицу используемого оборудования.

**Тест 38. С повышением интенсивности труда производительность труда:**

- а) растет;
- б) снижается;
- в) растет до определенных границ;
- г) остается неизменной.

**Тест 39. Нормальной считается интенсивность труда, при которой:**

- а) работник может в течение длительного времени работать без ущерба для здоровья;
- б) обеспечиваются минимальные затраты на производство при допустимых параметрах функционирования организма работника;
- в) все ответы верны;
- г) все ответы не верны.

**Тест 40. Национальный доход в экономике страны в базовом году составил 70 млрд. руб. Через 15 лет он увеличился до 140 млрд. Инфляция за период составила 275%. Численность трудоспособного населения увеличилась в отчетном году по сравнению с базовым на 20%, доля занятых по отношению к численности трудоспособного населения составила 85% и 80%, соответственно, к базовому и отчетному году. Определить, как изменилась производительность труда (промежуточные результаты вычислять с точностью до сотых)**

- а) 55%;
- б) 35%;
- в) 45%;
- г) 25%.

**Тест 41. Из перечисленных методов измерения производительности труда наибольшей точностью обладает:**

- а) стоимостной;
- б) натуральный;
- в) условно-натуральный;
- г) трудовой.

**Тест 42. Если объем производства разных изделий приравнивается к одному типовому, то для измерения производительности труда используется:**

- а) стоимостной
- б) натуральный;
- в) условно-натуральный;
- г) трудовой.

**Тест 43. Сферой применения трудового метода измерения производительности труда является:**

- а) регион;
- б) отрасль;
- в) промышленное предприятие;
- г) торгово-промышленная палата.

**Тест 44. Использование трудового метода измерения производительности труда дает существенные искажения при:**

- а) наличии оборудования с разным сроком физического износа;
- б) наличии оборудования с разным сроком морального износа;
- в) наличии персонала с одинаковой квалификацией, но разным опытом работы;
- г) наличии норм различной напряженности.

**Тест 45. На величину показателя чистой продукции, и соответственно, показатель производительности труда, рассчитанный на его основе влияют:**

- а) затраты сырья и материалов;
- б) затраты полуфабрикатов;
- в) амортизационные отчисления;
- г) заработная плата работников.

**Тест 46. Установление монопольных цен на продукцию (пропущенное слово) реальный вклад предприятия в создание новой стоимости:**

- а) отражает;
- б) устанавливает;
- в) определяет;
- г) искажает;
- е) обеспечивает.

**Тест 47. В отраслях с высоким уровнем технического оснащения для определения выработки целесообразно применять:**

- а) показатель валовая продукция;
- б) показатель чистая продукция;
- в) показатель условно-чистая продукция;
- г) показатель товарная продукция

**Тест 48. Национальный доход в экономике страны в базовом году составил 72 млрд. руб. Через 15 лет он увеличился до 139 млрд. Инфляция за период составила 265%. Численность трудоспособного населения увеличилась в отчетном году по сравнению с базовым на 20%, доля занятых по отношению к численности трудоспособного насе-**

ления составила 85% и 80%, соответственно, к базовому и отчетному году. Определить, как изменилась производительность труда (промежуточные результаты вычислять с точностью до сотых)

- а) 22%;
- б) 33%;
- в) 52%;
- г) 43%.

**Тест 49.** Для определения выработки в процессе подсчета трудозатрат наиболее точный результат дает использование:

- а) чел-дней;
- б) чел-часов;
- г) среднесписочной численности работников.

**Тест 50.** Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 15% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они снизились до 10%. Определить рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени.

- а) 6,8%;
- б) 4,8%;
- в) 5,8%;
- г) 3,8%.

### Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый (удовлетворительно)	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, знает основные источники предпринимательского права	Не менее 55 % баллов за задания теста.
Продвинутый (хорошо)	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75 % баллов за задания теста.
Высокий (отлично)	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90 % баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 55 % баллов за задания теста.

### 1.2. Зачет

#### Вопросы для подготовки к зачету

1. Труд как основа жизнедеятельности людей. Виды труда, их сущность
2. Экономика труда: предмет, взаимодействие с другими науками о труде, проблематика
3. Формирование персонала предприятия
4. Понятие рынка труда, виды рынков труда и их значение. Субъекты рынка труда
5. Занятость и безработица
6. Политика занятости населения: федеральный и региональный уровни

7. Понятие и сущность нормирования труда
8. Рабочее место и его технологическое оснащение
9. Понятие и сущность изменения труда
10. Традиционные способы измерения труда
11. Оплата труда: понятие, сущность, виды и функции
12. Понятие эффективности (результативности) труда. Факторы эффективности труда
13. Трудовые ресурсы, экономически активное население и трудовой потенциал общества
14. Трудовой договор как основа формирования личного состава работников предприятий
15. Кооперация труда
16. Разделение труда
17. Качество рабочей силы и профессиональное обучение
18. Модели дискриминации на рынке труда
19. Сегментация рынка труда
20. Мобильность на рынке труда.
21. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства.
22. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.
23. Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудовых ресурсов.
24. Миграционные процессы в РФ, их характеристики и тенденции.
25. Демографическая и миграционная политика государства, ее цели и направления.
26. Приоритетные направления и меры демографической и миграционной политики в современной России.
27. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его.
28. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы.
29. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации.
30. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.
31. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе).
32. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы).
33. Баланс трудовых ресурсов и методы расчета его показателей.
34. Понятия об экономически активном населении и его занятости.
35. Показатели, характеризующие занятость и безработицу.
36. Рынок труда: сущность и основные составляющие.
37. Сегментация рынка труда; соотношение внутреннего и внешнего рынков труда.
38. Безработица как экономическая и социальная категория, безработица на российском рынке труда.
39. Цель и содержание государственной политики занятости.
40. Инфраструктура рынка труда, ее значение, составляющие и развитие.
41. Особенности регулирования занятости населения в странах с развитыми социально-рыночными отношениями.
42. Рекрутинговые и кадровые агентства как элемент инфраструктуры рынка труда.
43. Особенности российского рынка труда.
44. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности.
45. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
46. Виды производительности труда, показатели и методы расчета.
47. Качество и уровень жизни: сущность, взаимосвязь, система показателей.
48. Индекс развития человеческого потенциала.

49. Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки.
50. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни: понятие, факторы его формирующие, показатели, направления и методы повышения.
51. Доходы населения, их виды и регулирование в рыночной экономике.
52. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения.
53. Показатели дифференциации доходов.
54. Сущность и функции заработной платы.
55. Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие.
56. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
57. Формирование средств на оплату труда работников.
58. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
59. Договорное регулирование условий оплаты труда.
60. Формы и системы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
61. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
62. Организация труда как условие эффективного использования рабочей силы. Сущность и содержание организации труда, ее задачи, принципы и функции.
63. Разделение и кооперация труда. Разделение заданий и распределение функций.
64. Определение времени на задание.
65. Рабочее место: понятие, классификация, элементы и цели его рациональной организации.
66. Особенности организации управленческого труда.
67. Проектирование организации труда.
68. Основные принципы, методы и техника организации собственного труда и личной работы.
69. Государственное управление трудом: содержание, механизмы.
70. Система управления трудом и персоналом в организации, ее развитие.
71. Инновационное управление трудом и персоналом.
72. Сопротивление персонала инновациям и методы его преодоления.
73. Стратегическое управление трудом и персоналом: сущность, составляющие, виды, разработка и критерии выбора стратегии.
74. Антикризисное управление трудом. Реструктуризация системы управления трудом на
75. предприятии.
76. Государственная кадровая политика: понятие, типы, основные принципы, субъекты и
77. объекты.
78. Цели и приоритеты современной государственной кадровой политики.
79. Кадровая политика организации: понятие, сущность, основные элементы, механизм
80. реализации, типы.
81. Место кадровой политики в стратегии бизнеса.
82. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
83. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере: значение, направления,
84. методы и организация проведения.
85. Бюджетирование и управление инвестициями (расходами) в персонал.
86. Планирование труда и кадровое планирование: цели, задачи, виды, сущность и
87. содержание.
88. Формирование персонала организации.

89. Трудовая адаптация: сущность, виды и этапы трудовой адаптации, модели адаптации,  
 90. оценка успешности трудовой адаптации.  
 91. Оценка и аттестация персонала: задачи, процедуры, методы.

### Критерии оценки зачета

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии (дописать критерии в соответствии с компетенциями)
«зачтено»	Обучающийся показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы
«не зачтено»	Обучающийся показал достаточные знания основных положений учебной дисциплины, слабо развито умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, слабо ориентируется в рекомендованной справочной литературе, умеет слабо оценить полученные результаты.

## 2. Промежуточный контроль

### 2.1 Коллоквиум

#### Задания для подготовки к коллоквиуму

##### Вариант 1.

###### Вопросы для дискуссии:

1. Экономика природопользования: предмет, методы, принципы, проблемы.
2. Природные условия и природные ресурсы.
3. Классификация природных ресурсов.

**Практические задания:** Определить численность ТР фактических, ЭАН, ЭНАН, РС, СЗ (самозанятых) Известно: число работающих в сфере экономики в трудоспособном возрасте 1589 млн чел, в том числе: - на условиях найма 75% - число безработных (всего) 185 т. Чел - активно ищущие работу 99 тыс чел - число домохозяек и женщин воспитывающих детей 216 тыс чел - число очно обучающейся молодежи 243,5 тыс чел - число работающих пенсионеров 88,5 тыс чел - число работающих подростков 14-15 лет 3,5тыс чел

##### Вариант 2.

###### Вопросы для дискуссии:

1. Определение основных понятий, используемых в экономике природопользования.
2. Связь экономики природопользования с другими науками.
3. Проблемы взаимоотношений общества и природы

**Практические задания:** Численность персонала 100 человек. На будущий период планируется увеличение выпуска продукции на 10%. Доля персонала, занятого в производстве, составляет 65%. Обосновать численность персонала на будущий период в условиях планируемого роста производительности труда на 18%

##### Вариант 3.

###### Вопросы для дискуссии:

1. Перспективы использования топливных ресурсов земли.
2. Исчерпаемость ресурсов мира.
3. Сущность категорий природопользования, определение.

**Практические задания:** На молокозаводе за смену 15 работников произвели 10 т сметаны, 5 т сливок, 25 т молока и 2 т масла. Для расчета средней производительности труда используются переводные коэффициенты молокопродукции: 1 т сметаны равна 8,5 т молока, 1 т сливок — 5,7 т молока, 1 т масла — 23 т молока. Тогда средняя производительность труда 15 работников за смену составит: \_\_\_\_

##### Вариант 4.

###### Вопросы для дискуссии:

1. Природные ресурсы, их классификация.
2. Понятие рационального природопользования.
3. Закономерности и принципы рационального природопользования: комплексность, научность, оптимальность, платность.

**Практические задания:** На производстве в течение месяца было произведено 10 единиц продукции А, трудоемкость изготовления которой составляет 2 ч, 20 единиц продукции В с трудоемкостью 30 ч и 30 единиц продукции С с трудоемкостью 1 ч. Средняя трудоемкость продукции за месяц составит: \_\_\_\_\_

##### Вариант 5.

###### Вопросы для дискуссии:

1. Содержание природно-ресурсного потенциала.
2. Природно-ресурсный потенциал в воспроизводственном процессе.
3. Социально-эколого-экономическая оценка природных ресурсов.

**Практические задания:** За 10 лет национальный доход вырос в 1,5 раза, численность населения увеличилась на 5 %, доля занятых в сфере материального производства (в общей численности) снизилась на 10 %. Как изменилась производительность труда в масштабе страны: \_\_\_\_\_

### Критерии оценки коллоквиума

Оценка	Характеристики ответа студента
<b>Отлично</b>	- глубокое и прочное усвоение программного материала; - полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы; - свободно справляющиеся с поставленными задачами, знания материала; - правильно обоснованные принятые решения
<b>Хорошо</b>	- знание программного материала; - грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос; - правильное применение теоретических знаний.
<b>Удовлетворительно</b>	- усвоение основного материала; - при ответе допускаются неточности; - при ответе недостаточно правильные формулировки; - нарушение последовательности в изложении программного материала.
<b>Неудовлетворительно</b>	- не знание программного материала; - при ответе возникают ошибки.

### 2.2. Контрольная работа

#### Вариант 1.

**Задание 1. Дать определение:** Эффект дохода сильнее эффекта замещения; Эффект замещения сильнее эффекта дохода; Эффект замещения равен эффекту дохода

#### Задание 2. Ответить письменно на поставленные вопросы

1. Производительность труда: экономическое содержание и методы измерения
2. Выработка продукции: экономическое содержание и методы измерения
3. Трудоемкость продукции: экономическое содержание и методы измерения

#### Задание 3. Решить практические задачи

Часовая тарифная ставка рабочего 300 руб. За месяц он отработал 176 час. Рассчитать прямую повременную заработную плату рабочего, сумму налога на доходы физических лиц, сумму заработной платы к выплате, а также сумму страховых взносов, подлежащих уплате в гос.бюджет.

#### Вариант 2.

#### Задание 1. Дать определение: Биржа труда;

#### Задание 2. Ответить письменно на поставленные вопросы

1. Необходимость и содержание управления производительностью труд
2. Факторы и условия изменения производительности труда
3. Резервы роста производительности труда

#### Задание 3. Решить практические задачи

Служащий химического предприятия среднего размера получает «оплату по результатам» и два раза в год бонус (премию). Бонус выплачивается из прибыли фирмы, договоренность действительна на несколько лет. Бонус не меняется в зависимости от текущих результатов, но если положение фирмы на рынке ухудшится, то бонусы будут сокращены. «Оплата по результатам» предполагает оценку работы конкретного сотрудника. Два раза в

год служащий вместе с руководителем определяет цели и показатели его работы на определенный период. После окончания этого периода происходит оценка руководителем сотрудника. Каждые шесть месяцев служащий проходит аттестацию по определенным пунктам. Аттестация нужна прежде всего для установления размера «оплаты по результатам». Служащий не удовлетворен системой оплаты и при случае готов сменить место работы. Проанализируйте действующую систему оплаты, ее достоинства и недостатки и сформулируйте свои предложения по ее совершенствованию. Что необходимо пересмотреть в системе оплаты труда работника фирмы, чтобы усилить мотивацию и изменить решение служащего о смене работы? Задание

### **Вариант 3.**

**Задание 1. Дать определение:** Емкость рынка труда; Естественное движение населения; Естественный уровень безработицы

**Задание 2. Ответить письменно на поставленные вопросы**

1. Сущность заработной платы
2. Функции заработной платы
3. Содержание и основные принципы организации оплаты труда

**Задание 3. Решить практические задачи**

В организации, занятой в производстве ЭВМ, где вся информация об оплате труда относилась к конфиденциальной, особая неудовлетворенность оплатой существовала в экономических подразделениях. При частой ротации управленческих кадров различия в оплате становились известными и сравнение, которое могли делать экономисты, было не в их пользу. Таким образом, конфиденциальность имела лишь негативный результат. Вместе с тем высказывалось, что переход к открытой форме сопровождается потерей чувствительности и усреднением вознаграждения. Оцените сложившуюся ситуацию и обоснуйте свою точку зрения на данный вопрос.

### **Вариант 4.**

**Задание 1. Дать определение:** Безработица; Конъюнктура рынка труда; Международная организация труда

**Задание 2. Ответить письменно на поставленные вопросы**

1. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы оплаты труда, порядок их определения расчета и применения
2. Характеристика основных форм и систем оплаты труда
3. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих

**Задание 3. Решить практические задачи**

Увеличилась текучесть сотрудников из финансового отдела фирмы, стали уходить лучшие специалисты. До этого руководитель делал попытку повысить на 25 % оклады четырём лучшим работникам, но не получил одобрения службы управления персоналом, отвечающей за штатное расписание. Начальник этой службы доказывал, что оплата является достаточной, и в подтверждение ссылался на информацию об оплате труда данной категории работников, которая ежегодно публикуется профессиональной ассоциацией. Оплата корректировалась в соответствии с данной информацией. Но уход из финансового отдела сотрудников показывает, что данный подход не принимал во внимание реальных условий. Служба управления персоналом провела опрос сотрудников финансового отдела. Сотрудники отдела прямо не жаловался на оклады. Они указали, что профессиональная деятельность в фирме не в полной мере удовлетворяет их ожиданиям. Фирма снизила свою конкурентоспособность, утратила качества лидера, и задачи, решаемые финансовым отделом, стали более рутинными. Руководитель службы управления персоналом, вооружившись этими данными, предложил президенту заменить вице-президента по финансам, который настаивал на своих требованиях, нарушающих, по мнению кадровика, всю систему оплаты. Он отмечал, что ценит вице-президента по финансам как человека, но организация

сильна и сможет пережить потерю нескольких талантливых руководителей. На это президент отвечал, что, если организация не теряет талантливых людей, она еще сильнее. К какому решению должны прийти президент фирмы и руководитель кадров, чтобы сохранить лучших работников? Какие негативные последствия и экономические потери понесет организация, если эти работники уйдут в другую организацию?

### **Вариант 5.**

**Задание 1. Дать определение:** Дополнительная оплата труда; Трудовой потенциал; Трудовые ресурсы

**Задание 2. Ответить письменно на поставленные вопросы**

1. Планирование производительности труда
2. Надбавки и доплаты и их роль в стимулировании труда
3. Премияльные системы: их сущность, показатели премирования, порядок разработки

**Задание 3. Решить практические задачи**

Внимательно прочитайте текст. Характеристика сотрудников:

а) сотрудник покупает и носит модную одежду, хочет иметь определенные символы его положения в обществе (квартиру, загородный дом, дорогую машину и др.), принимает корпоративные ценности, любит дорогие машины, проживает в престижной квартире, член различных клубов, гордится работой, стремится стать профессионалом в своем деле;

б) предпочитает одеваться чисто и аккуратно, имеет постоянные привычки, любит обсуждать все в подробностях, в случае критики всегда может ответить на нее, предпочитает руководствоваться правилами и инструкциями, не хочет изменений и не любит неопределенностей, предпочитает самостоятельно решать задачи, поскольку умеет и знает, как решить проблему, много трудится;

в) любит быть членом различных клубов, посещать рестораны и другие заведения, получает удовлетворение от взаимодействия в команде, принимает групповые ценности, предан своей команде, предпочитает поделиться своим мнением с другими перед принятием решения, не любит перемен, если этого не хочет группа, хочет быть лидером, но как руководитель предпочитает либеральный стиль, защищает интересы группы, если ее критикуют, умеет понятно и четко доводить свои мысли до других, чтобы его понимали товарищи по команде;

г) много трудится для достижения поставленных целей, готов рисковать, предпочитает испытывать свои возможности, хороший организатор мероприятий, считает, что «жизнь — это состязание», ревностно относится к соперникам, желает побеждать, не умеет достойно переносить проигрыш, неэффективно работает в команде, индивидуалист;

д) хочет и любит, чтобы его хвалили, значимы успехи в работе и жизни. Кичится достигнутыми успехами, наградами, любит быть в центре внимания при общении с другими, предпочитает интенсивно и много работать, хочет добиться успех;

е) не боится принимать решения, руководить и организовывать других, получает удовлетворение от руководства, четко принимает решения и доходчиво доводит их до других, в жизни способен принимать трудные решения, не боится конструктивной критики в адрес организации, инициативен;

ж) готов брать на себя ответственность, предпочитает новые благоприятные возможности, проявляет решительность при решении задач, четко и ясно выражает свою точку зрения, готов высказать критику в адрес организации, больше предпочитает поступать по-своему, упорство при отстаивании своих идей, предпочитает индивидуальный досуг, не любит инструкций и правил, негативно относится к начальникам. Как вы будете мотивировать каждого из таких подчиненных?

### Критерии оценки контрольной работы

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Обучающийся уверенно знает методику применения теоретических знаний и алгоритм решения задачи, не допускает ошибок при ее выполнении.
Зачтено, продвинутый	Обучающийся в целом знает методику применения теоретических знаний и алгоритм решения задачи, не допускает грубых ошибок при ее выполнении.
Зачтено, пороговый	Обучающийся в целом знает методику применения теоретических знаний и алгоритм решения задачи, допускает ошибок при ее выполнении, но способен исправить их при помощи преподавателя.
Не зачтено, компетенция не освоена	Обучающийся не знает методику применения теоретических знаний и алгоритм решения задачи, допускает грубые ошибки при ее выполнении, не способен исправить их при помощи преподавателя.

### 2.3. Исследовательская деятельность (реферат)

#### Перечень тем письменных работ для подготовки рефератов

1. Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.
2. Связь экономики и социологии труда с другими науками.
3. Проблемы занятости и безработицы.
4. Рынок труда: формирование, развитие и основные характеристики.
5. Коллективный договор, его роль в регулировании трудовых отношений и оплаты труда на предприятии.
6. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.
7. Социальное партнёрство, сущность, принципы и задачи.
8. Субъекты социального партнёрства.
9. Государственная политика в области занятости.
10. Функции и основные направления деятельности государственной службы занятости.
11. Эффективность рабочего времени: теория и практика.
12. Нормы затрат труда и их классификация
13. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы.
14. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
15. Кадровая политика предприятия, цели, основные задачи.
16. Особенности конфликтов в сфере труда.
17. Труд и занятость в современной России
18. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.
19. Сущность и типы социально-трудовых отношений
20. Формирование и развитие социально-трудовых отношений.
21. Социальное партнерство.
22. Система регулирования социально-трудовых отношений.
23. Сущность и содержание рынка труда.
24. Классификация рынков труда.
25. Модели рынка труда.
26. Механизм действия рынка труда.
27. Экономическая сущность организации труда.
28. Организация и аттестация рабочих мест.

31. Безопасность организации и охрана труда персонала.
32. Условия и режим труда.
33. Характеристика экономического содержания труда.
34. Экономические элементы трудовой деятельности.
35. Содержание и цели кадровой политики.
36. Виды кадровой политики.
37. Принципы и элементы кадровой политики предприятия.
38. Сущность и классификация норм труда.
39. Измерение трудовых затрат: сущность и основные составляющие.
40. Критерии оценки условий труда на предприятии.
41. Виды и функции трудовых коллективов.
42. Формирование и развитие трудовых коллективов.
43. Основы трудового поведения личности.
44. Сущность и задачи социологических исследований.
45. Методы социологических исследований.
46. Анализ данных социологических исследований.
47. Назначение аудита в трудовой сфере
48. Организация и оценка эффективности аудиторской проверки.
49. Понятие и структура трудовых ресурсов
50. Рабочая сила и трудовой потенциал
51. Формирование и воспроизводство трудовых ресурсов
52. Методы управления трудовыми ресурсами
53. Показатели, пути и факторы эффективного использования трудовых ресурсов общества
54. Основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов и трудового потенциала
55. Понятие рынка труда
56. Типы и модели рынков труда
57. Сущность, субъекты и предмет социально-трудовых отношений
58. Типы социально-трудовых отношений
59. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений
60. Механизм регулирования социально-трудовых отношений
61. Социальное партнерство
62. Правовое обеспечение социально-трудовых отношений
63. Социально-трудовые отношения в условиях диверсификации национальной экономики
64. Рынок труда
65. Занятость и безработица
66. Проблемы российского рынка труда
67. Цели и задачи организации труда на предприятии
68. Разделение и кооперация труда
69. Принципы и формы организации труда
70. Организация и обслуживание рабочих мест
71. Аттестация и рационализация рабочих мест
72. Нормирование труда
73. Понятие трудового процесса, его отличительные черты
74. Структура трудового процесса
75. Методы изучения трудовых процессов и их классификация
76. Рабочее время и его классификация
77. Методы изучения рабочего времени: характеристика, особенности и методика применения
78. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов за счет совершенствования организации труда
79. Виды норм труда

80. Методы нормирования труда: характеристика, особенности и методика применения

**Критерии оценки реферата**

<b>Оценка</b>	<b>Характеристики ответа студента</b>
<b>Отлично</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему;</li> <li>- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;</li> <li>- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- свободно владеет понятиями мониторинга финансовых рынков</li> </ul>
<b>Хорошо</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и, по существу, излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>- не допускает существенных неточностей;</li> <li>- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</li> <li>- аргументирует научные положения;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- владеет системой основных понятий мониторинга финансовых рынков</li> </ul>
<b>Удовлетворительно</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть обучающийся освоил проблему, по существу, излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>- допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>- испытывает затруднения в практическом применении психологических знаний;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>- частично владеет системой понятий мониторинга финансовых рынков</li> </ul>
<b>Неудовлетворительно</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся не усвоил значительной части проблемы;</li> <li>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</li> <li>- испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>- не может аргументировать научные положения;</li> <li>- не формулирует выводов и обобщений;</li> <li>- не владеет понятийным аппаратом и не имеет представления об алгоритме мониторинга финансовых рынков</li> </ul>

### 3. Текущий контроль

#### 3.1. Устный опрос

##### Вопросы для устного опроса

1. Понятие «труд», особенности труда как объекта исследования и изучения.
2. Процесс и формы труда.
3. Характер и содержание труда.
4. Функции труда.
5. Классификация труда.
6. Экономические отношения в процессе труда.
7. Рынок труда как один из рынков факторов производства.
8. Понятие и содержание организации рынка труда.
9. Сущность, структура, особенности функционирования рынков труда.
10. Виды рынков труда, сегменты, гибкость.
11. Компоненты рынка труда.
12. Механизм рынка труда.
13. Инфраструктура рынка труда
14. Спрос и предложение на рынке труда.
15. Сущность и формы разделения труда.
16. Виды рынка труда.
17. Внешний (общенациональный) рынок.
18. Внутрифирменный рынок труда.
19. Модель рынка труда США.
20. Модель рынка труда Японии.
21. Рынок труда в Швеции.
22. Российская модель рынка труда.
23. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы как основа рынка труда (трудовой потенциал, воспроизводство и использование рабочей силы, движение рабочих мест и рабочей силы).
24. Субъекты трудовых отношений: работник, работодатель, профсоюзы, государство.
25. Качество рабочей силы.
26. Инвестиции в человеческий капитал: образование и обучение.
27. Население и трудовые ресурсы: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный аспекты.
28. Демографическая ситуация в России.
29. Мобильность рабочей силы: миграционные, иммиграционные потоки.
30. Типы, виды и функции миграции.
31. Система образования.
32. Профессиональные образовательные программы.
33. Показатели развития системы образования в РФ.
34. Занятость – теории, сущность и структура.
35. Политика занятости и социальные гарантии.
36. Безработица: проблемы определения и измерения.
37. Запасы и потоки, структура и длительность.
38. Безработица равновесия и безработица неравновесия.
39. Фрикционная безработица и теория поиска работы.
40. Структурная безработица, соотношение «безработица – вакансии».
41. Естественный уровень безработицы.
42. Факторы, влияющие на естественный уровень безработицы.
43. Качество трудовой жизни и его оценка.
44. Субъективные и объективные индикаторы уровня жизни населения.
45. Показатели уровня жизни населения.
46. Дискриминация в трудовой сфере.

47. Основные концепции в подходе к определению уровня жизни.
48. Потребительские бюджеты.
49. Нормативные потребительские бюджеты.
50. Минимальный потребительский бюджет.
51. Прожиточный минимум.
52. Потребительская корзина.
53. Доходы населения.
54. Совокупный доход.
55. Располагаемый доход.
56. Номинальные доходы.
57. Реальные доходы.
58. Уровень среднего дохода.
59. Медианный уровень дохода.
60. Домашнее хозяйство (домохозяйство).
61. Показатели покупательской способности денежных доходов населения.
62. Виды денежных доходов.
63. Структура денежных доходов населения
64. Понятие производительности труда.
65. Показателями производительности труда.
66. Понятие выработка и трудоемкость труда.
67. Разновидности показателей выработки продукции.
68. Методы для измерения производительности труда.
69. Разновидности трудоемкости продукции.
70. Резервы роста производительности труда
71. Принципы вознаграждения.
72. Стоимость рабочей силы.
73. Цена рабочей силы
74. Заработная плата как «цена» труда.
75. Функции заработной платы.
76. Факторы формирования заработной платы
77. Направления государственного регулирования заработной платы.
78. Элементы организации оплаты труда.
79. Техническое нормирование труда.
80. Тарифная система.
81. Формы и системы оплаты труда.
82. Тарифно-квалификационный справочник.
83. Тарифная сетка.
84. Тарифный коэффициент.
85. Диапазон тарифной сетки.
86. Тарифная ставка.
87. Системы оплаты труда.
88. Виды доплат и надбавок
89. Социально-трудовые отношения.
90. Типы социально-трудовых отношений.
91. Социальное партнерство в трудовой сфере.
92. Методы взаимодействия социальных партнеров.
93. Система социального партнерства.
94. Механизм социального партнерства.
95. Система социального партнерства в РФ

## Критерии оценки устного опроса

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Студент демонстрирует уверенное знание материала, четко выражает свою точку зрения по рассматриваемому вопросу, приводя соответствующие примеры
Зачтено, продвинутый	Студент демонстрирует уверенное знание материала, но допускает отдельные погрешности в ответе
Зачтено, пороговый	Студент демонстрирует существенные пробелы в знаниях материала, допускает ошибки в ответах
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент демонстрирует незнание материала, допускает грубые ошибки в ответах

### 1.2. Решение практических задач

**Задача 1.** Перечисленные ниже методы удовлетворения потребностей распределите по трем группам: социальные потребности, потребности в уважении и потребности в самовыражении:

- 1) предлагать сотрудникам содержательные задачи;
- 2) давать работу, которая позволила бы работникам взаимодействовать;
- 3) создавать при выполнении работы единство команды;
- 4) обеспечить сотрудникам положительную обратную связь с результатами работы;
- 5) высоко оценивать и поощрять достигнутые сотрудниками результаты;
- 6) обеспечивать возможности для обучения и развития, с целью повышения их потенциала;
- 7) привлекать сотрудников к определению целей и принятию решений;
- 8) поощрять и развивать у сотрудников творческие способности;
- 9) делегировать дополнительные права и полномочия;
- 10) проводить систематически рабочие совещания;
- 11) давать сотрудникам сложную и важную работу;
- 12) не разрушайте неформальные группы, если они не противоречат интересам организации;
- 13) создавать условия для развития социально-трудовых отношений;
- 14) продвигать сотрудников по карьерной лестнице;
- 15) обеспечивать обучение персонала для повышения уровня их компетентности.

Рассчитайте соотношение классифицированных методов по трем выделенным группам. Какие из методов не вошли ни в одну из этих групп?

**Задача 2.** Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел.

### Задача 3.

Имеются следующие данные по России на конец 2005 года, млн. человек: численность населения – 142,8, всего занято в экономике – 68,603, численность безработных – 5,2083. Определить: 1) численность экономически активного населения (ЭАН); 2) коэффициент экономической активности населения.

**Задача 4.** Имеются следующие условные данные по области, тыс. человек:

На начало года:	
– численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (ТТВнг)	500
– численность работающих лиц за пределами трудоспособного возраста (ТвнеТВнг)	15
В течение года:	
– вступило в трудоспособный возраст трудоспособного населения	30
– вовлечено для работы в отраслях экономики лиц пенсионного возраста	3
– прибыло из других областей трудоспособного населения в трудоспособном возрасте	20
– выбыло из состава трудовых ресурсов (в связи с переходом в пенсионный возраст, инвалидность, вследствие смерти и т.д.) трудоспособного населения	10
– выбыло из состава трудовых ресурсов подростков	4
– выбыло трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в другие области	5

Определить:

- 1) численность трудовых ресурсов на начало года (ТНГ);
- 2) на конец года:
  - а) численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (ТТВкг);
  - б) численность работающих лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста (ТвнеТВкг);
  - в) численность трудовых ресурсов (Ткг);
- 3) среднегодовую численность трудовых ресурсов;
- 4) коэффициенты естественного, механического и общего движения трудовых ресурсов;
- 5) перспективную численность трудовых ресурсов на предстоящие 3 года, при условии, что коэффициент общего движения трудовых ресурсов будет ежегодно расти на 10%.

**Задача 5.** Просчитайте темп роста показателей миграции населения Брянской области и сделайте соответствующие выводы

Таблица - Миграционный прирост по видам миграции, человек

Наименование показателя	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2018 г. в % к 2010 г.	2018 г. в % к 2017 г.
Миграция – всего <sup>2)</sup>	-2491	-4708	-5034	-3440	-1822	467		
в том числе:								
межрегиональная	-3142	-5920	-6282	-4902	-4103	-1821		
со странами СНГ	671	1136	1193	1420	2244	2233		
с другими зарубежными странами	-20	76	55	42	37	55		

**Задача 6.** Численность рабочих на предприятии 3650 человек, В одном из цехов проведены мероприятия и повышена производительность труда группой рабочих из 100 человек на 2,5%. Определить прирост производительности труда в целом.

**Задача 7.** Определить, как изменится производительность труда. Если известно, что на предприятии внедрили три группы мероприятий, каждое из которых повлекло за собой изменение производительности труда. Изменение производительности труда:

- 1 группа мероприятий - +2%;
- 2 группа мероприятий – (- 4%);
- 3 группа мероприятий – (-12,5%).

**Задача 8.** Просчитайте темп роста показателей рабочей силы Брянской области и сделайте соответствующие выводы

Таблица – Численность рабочей силы в возрасте от 15 до 72 лет

Показатели	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2018 г. в % к 2010 г.	2018 г. в % к 2017 г.
Численность рабочей силы	650,5	644,3	638,5	635,1	624,4	624,6		
в том числе:								
занятые в экономике	598,6	611,7	605,1	603,2	595,4	595,9		
безработные	51,9	32,7	33,3	31,9	29,0	28,7		
Мужчины	333,2	328,2	327,3	328,6	321,6	320,0		
в том числе:								
занятые в экономике	301,8	310,2	310,5	311,8	305,7	306,2		
безработные	31,4	18,0	16,8	16,8	15,9	13,7		
Женщины	317,3	316,2	311,2	306,5	302,8	304,7		
в том числе:								
занятые в экономике	296,8	301,5	294,6	291,5	289,7	289,7		
безработные	20,5	14,7	16,6	15,0	13,1	14,9		
Уровень экономической активности	65,4	66,7	66,1	66,8	66,5	67,4		
Уровень занятости	60,2	63,3	62,6	63,4	63,5	64,3		
Уровень безработицы	8,0	5,1	5,2	5,0	4,6	4,6		

**Задача 9.** Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 80000 руб. на норму выработки. По внутривозовскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110%, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120% — в 1,4 раза. Определите полный заработок рабочего.

**Задача 10.** Рабочий-наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке 70000 руб. Норма (план) выработки его участка – 1000 ед. продукции. Фактически же изготовлено 1200 ед. Найдите заработную плату наладчика.

**Задача 11.** Механик отработал в марте 165 ч. Часовая тарифная ставка — 5200 руб. Рассчитайте заработок механика.

**Задача 12.** Рабочий-повременщик отработал 170 ч и в течение месяца сэкономил материалов на 260000 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Тарифная часовая ставка — 5600 руб. Вычислите зарплату рабочего.

**Задача 13.** Часовая ставка инженера - 6200 руб. и по условиям договора 30% премии ежемесячно. Он отработал в течение месяца 140 ч. Рассчитайте заработок инженера.

**Задача 14.** Бухгалтер имеет оклад 1200000 руб. В марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня. Найдите заработок бухгалтера за проработанное время.

**Задача 15.** Работник был принят на работу в сентябре. Работник проболел в декабре 5 рабочих дней. В ноябре его заработок составил 2000000 рублей за 20 рабочих дней, в октябре - 1855000 руб. за 19 рабочих дней, в сентябре - 2700000 руб. за 25 рабочих дней. Страховой стаж – 8 лет (т.е. начисление больничных происходит в размере 100%). Найдите сумму пособия по временной нетрудоспособности за дни болезни.

**Задача 16.** Работнику предоставляется ежегодный отпуск на 28 рабочих дней (с 26 мая по 23 июня, в период отпуска не включается один праздничный день 12 июня). Сумма выплат работнику за последние 12 календарных месяцев составил 24500000 руб. Среднемесячное число календарных дней - 29,4. Рассчитайте сумму отпускных.

**Задача 17.** Определите расценку на изделие на основе следующих данных:

а) часовая тарифная ставка рабочего V разряда - 5500 руб.; норма времени на обработку одного изделия - 2,6 нормо-часа;

б) для сборки агрегата необходимо затратить 2 нормочаса труда рабочего V разряда, 6 нормо-часов - рабочего III разряда и 4 нормо-часа - рабочего I разряда;

в) тарифная ставка рабочего I разряда - 35800 руб.; III разряда - 41300 и V разряда - 5500 руб.

#### Критерии оценки решения задач

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Обучающийся уверенно знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает ошибок при ее выполнении.
Зачтено, продвинутый	Обучающийся в целом знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает грубых ошибок при ее выполнении.
Зачтено, пороговый	Обучающийся в целом знает методику и алгоритм решения задачи, допускает ошибок при ее выполнении, но способен исправить их при помощи преподавателя.
Не зачтено, компетенция не освоена	Обучающийся не знает методику и алгоритм решения задачи, допускает грубые ошибки при ее выполнении, не способен исправить их при помощи преподавателя.