



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

Воронежский филиал
**Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования**
**«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.Б.20 «Экономика труда»
(Приложение к рабочей программе дисциплины)

Уровень образования:	Высшее образование – бакалавриат	
Направление подготовки:	38.03.01 Экономика	
Направленность (профиль):	Экономика предприятий и организаций	
Вид профессиональной деятельности:	Расчетно-экономическая, аналитическая, научно-исследовательская, организационно-управленческая	
Язык обучения:	Русский	
Кафедра:	Экономики и менеджмента	
Форма обучения:	Очная	Заочная
Курс:	3	4
Составитель:	к.э.н., доцент Паршин А.Н.	

ВОРОНЕЖ 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	2
1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины	2
1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся	3
1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания	4
2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ	5
2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля	5
2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины	31
3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	35
3.1 Теоретические вопросы и практические задания для проведения зачета с оценкой	36
3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на зачете с оценкой	37

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

В процессе освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)
ОК-4	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – правила организации деловых коммуникаций и речевого этикета в рамках своей профессиональной деятельности; – психотехнические приемы межличностного и группового взаимодействия в общении.
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – публично выступать в соответствии с целями, задачами и условиями общения; – выстраивать конструктивное межличностное и групповое взаимодействие в коллективе.
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками деловой письменной и устной речи на русском языке, навыками публичной и научной речи.
ПК-5	способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы расчета и анализа современной системы экономических показателей, характеризующих деятельность коммерческой организации в социально-трудовой сфере; – основные тенденции развития социально-экономических процессов и явлений на макро- и микроуровне.
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать и содержательно интерпретировать информацию, содержащуюся в бухгалтерской (финансовой), налоговой и статистической отчетности организаций применительно к социально-трудовой сфере; – анализировать количественные показатели развития социально-экономических явлений и процессов на макро- и микроуровне и выявлять тенденции их развития.
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приемами и методами количественного и качественного анализа социально-трудовых процессов; – современными методиками расчета и анализа социально-трудовых показателей.

1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Введение в экономику труда. Труд как общественно-полезная деятельность и как экономическая категория	ОК-4 ПК-5	Вопросы для контроля знаний, рефераты (доклады, презентации), ситуационные задания (кейсы), дискуссии, тесты и задачи, зачет с оценкой
2	Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	ОК-4 ПК-5	Вопросы для контроля знаний, рефераты (доклады, презентации), ситуационные задания (кейсы), дискуссии, тесты и задачи, зачет с оценкой
3	Тема 3. Рынок труда в системе рыночного хозяйства. Занятость и безработица	ОК-4 ПК-5	Вопросы для контроля знаний, рефераты (доклады, презентации), ситуационные задания (кейсы), дискуссии, тесты и задачи, зачет с оценкой
4	Тема 4. Эффективность трудовой деятельности. Производительность труда	ОК-4 ПК-5	Вопросы для контроля знаний, рефераты (доклады, презентации), ситуационные задания (кейсы), дискуссии, тесты и задачи, зачет с оценкой
5	Тема 5. Управление трудом на предприятии	ОК-4 ПК-5	Вопросы для контроля знаний, рефераты (доклады, презентации), ситуационные задания (кейсы), дискуссии, тесты и задачи, зачет с оценкой
6	Тема 6. Анализ социально-трудовых показателей	ОК-4 ПК-5	Вопросы для контроля знаний, рефераты (доклады, презентации), ситуационные задания (кейсы), дискуссии, тесты и задачи, зачет с оценкой
7	Тема 7. Социальная политика и доходы населения	ОК-4 ПК-5	Вопросы для контроля знаний, рефераты (доклады, презентации), ситуационные задания (кейсы), дискуссии, тесты и задачи, зачет с оценкой
8	Тема 8. Организация оплаты и стимулирования труда	ОК-4 ПК-5	Вопросы для контроля знаний, рефераты (доклады, презентации), ситуационные задания (кейсы), дискуссии, тесты и задачи, зачет с оценкой
9	Тема 9. Социально-трудовые отношения	ОК-4 ПК-5	Вопросы для контроля знаний, рефераты (доклады, презентации), ситуационные задания (кейсы), дискуссии, тесты и задачи, зачет с оценкой
10	Тема 10. Международная организация труда	ОК-4 ПК-5	Вопросы для контроля знаний, рефераты (доклады, презентации), ситуационные задания (кейсы), дискуссии, тесты и задачи, зачет с оценкой

1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Пороговый (базовый) уровень (Оценка «3») (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ОПОП)	<p>Обучающийся обладает удовлетворительной способностью к коммуникации в устной и письменной формах для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере экономики труда.</p> <p>Обучающийся владеет удовлетворительной способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетах предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений в сфере экономики труда.</p>
Повышенный (продвинутый) уровень (Оценка «4») (превосходит пороговый (базовый) уровень по одному или нескольким существенным признакам)	<p>Обучающийся обладает хорошей способностью к коммуникации в устной и письменной формах для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере экономики труда.</p> <p>Обучающийся владеет хорошей способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетах предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений в сфере экономики труда.</p>
Высокий (превосходный) уровень (Оценка «5») (превосходит пороговый (базовый) уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	<p>Обучающийся обладает отличной способностью к коммуникации в устной и письменной формах для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере экономики труда.</p> <p>Обучающийся владеет отличной способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетах предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений в сфере экономики труда.</p>

2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля

Тема 1. Введение в экономику труда.

Труд как общественно-полезная деятельность и как экономическая категория

Вопросы для контроля знаний:

1. Экономика труда: предмет, задачи, механизм реализации.
2. Сущность и функции труда. Труд как экономическая категория.
3. Наемный труд. Труд и предпринимательская деятельность. Самозанятость.
4. Методология и проблемы экономики труда.

Темы рефератов (докладов, презентаций, отчетов):

1. Труд как общественно-полезная деятельность и как экономическая категория.
2. Исторический аспект развития экономики труда.

Тема дискуссии: Современные проблемы и особенности экономики труда.

Кейс 1: Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:

1. Разделяете ли вы обеспокоенность и действия Бориса Васильева?
2. Какие мероприятия по изменению системы управления на начальном этапе преобразований Вы могли бы предложить?

На заводах машиностроительного объединения «Электромаш» работает около 2000 человек. Объемы производства падают, предприятие работает в основном «на склад».

Борис Васильев является молодым директором. Один из приоритетов Бориса – создание эффективной системы управления.

Работая в течение двух месяцев с восьми утра до девяти вечера Борис Васильев пытался изучить систему управления, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату – оказалось, что завод практически не имел формальных (закрепленных в процедурах) форм управления, а те немногие, что существовали, кардинально отличались от представлений Бориса о современном менеджменте. Борис выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления об аттестации, подготовке управленческого резерва, программах адаптации. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации – должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, «ждать больше нельзя».

Как показали результаты проведенного опроса информированность сотрудников о целях и стратегии развития компании считают вполне достаточным только 34% респондентов. Почти пятая часть работников ответили, что их не устраивает организация труда на предприятии. Только 12% ответили «да» на вопрос: «Знаете ли вы перспективу своей карьеры в организации?».

В объединении серьезной проблемой является высокая текучесть кадров. Среди управленческого персонала 75% старше 40 лет.

Обсуждая с менеджерами завода тему изменений в области управления, Борис поддержки не получал – его собеседники давали похожий совет «не ввязываться в безнадежное дело».

Тестовые задания и задачи:

1. Общие функции управления характеризуются следующими особенностями (неск.):
 - связаны со спецификой объекта управления;
 - применяются комплексно по отношению ко всем объектам управления;
 - состав общих функций управления не зависит от объекта управления;
 - выполняются в отдельной организационной подсистеме.

2. К характеристике экономических законов не относится то, что они...

- создаются людьми;
- носят объективный характер;
- познаваемы;
- действуют только в экономических системах.

3. В соответствии с концепцией _____, хорошим менеджером считается тот, кто ведет себя не столько как руководитель, сколько как наставник...

- научного управления;
- аутсорсинга;
- аутстафинга;
- коучинга.

4. Информация, капитал, человеческие ресурсы, материалы, которые организация получает из внешней среды, с точки зрения системного подхода называются...

- факторами успеха организации;
- входами в систему;
- подсистемами организации;
- элементами системы.

5. Внутренне замкнутые предприятия, имеющие полный производственный процесс, который построен по принципу минимизации издержек называются...

- пустотелыми (виртуальными);
- инсорсинговыми;
- аутсорсинговыми;
- виолентными.

6. К характеристике работников в соответствии с «теорией У» МакГрегора относят (неск.):

- низкая квалификация;
- ответственность;
- высокая квалификация;
- безответственность.

7. К сильным сторонам предприятия можно отнести (неск.):

- высокую квалификацию кадров;
- слабое представление о рынке;
- ограниченные финансовые ресурсы;
- современную технологию производства.

8. К ограничениям при принятии управленческих решений можно отнести...

- наличие автоматизированной системы управления производством на предприятии;
- низкую квалификацию персонала;
- наличие на предприятии инновационной технологии;
- малое количество уровней структуры управления.

9. К мероприятиям, наиболее распространенным на этапе роста компании, относятся (неск.):

- применение агрессивной рекламы;
- внедрение новых технологий;
- изменение направления деятельности;

-обучение персонала.

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал

Вопросы для контроля знаний:

1. Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека.
2. Трудовые ресурсы, их формирование и использование.
3. Трудовой потенциал и его показатели.
4. Персонал организации и его классификация.
5. Современные концепции кадров.

Темы рефератов (докладов, презентаций, отчетов):

1. Воспроизводство населения как основа формирования трудовых ресурсов.
2. Современные концепции кадров.

Тема дискуссии: Концепция «человеческого капитала» в современной России.

Кейс 2: Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:

1. С какими современными проблемами управления Вы столкнулись?
2. Предложите наиболее удачные способы решения управленческих проблем с позиций разных экономических школ.

Характеристика организации: Профиль деятельности – банк (центральный офис, три отделения, три филиала в регионах).

Численность персонала – около 100 человек.

Срок работы на российском рынке – 8 лет.

Общая ситуация: Вас пригласили на должность руководителя службы по управлению персоналом банка, чтобы вы выстроили систему кадрового менеджмента. Ранее кадровым делопроизводством занимался начальник АХО, и вы – единственный работник отдела персонала. В ближайшее время расширение штата не планируется. По результатам собеседований и собственным наблюдениям вы выяснили о компании следующее:

1. Два года назад банк кардинально поменял стратегию, чтобы выжить на рынке банковских услуг. Многие сотрудники, проработавшие в компании длительное время, уволились. Произошло сильное обновление кадров на всех уровнях.

2. После смены стратегии значительно усилилась текучесть кадров в некоторых отделах. Например, сменилось три руководителя бэк-офиса. Помимо этого большая текучесть в операционной службе.

3. Руководство приветствует стремление сотрудников учиться и не возражает против графика гибкой работы с тем, чтобы они могли посещать вечерние занятия. Сами топ-менеджеры тоже учатся и стараются применять полученные знания на практике.

4. По мнению руководства, одной из причин текучести являются ошибки в кадровой политике – «брать зеленых» и «учить под себя». Сотрудники проходят курс обучения, а затем уходят в другие банки за большими зарплатами.

5. Руководство готово повысить уровень доходов сотрудников, но для этого нужна новая система оценки персонала.

6. Управляющий банка демократичен, открыт для всего нового, хочет сплотить команду для эффективной работы.

7. В компании собственными силами проводилось изучение мотивирующих факторов сотрудников. Практически единодушно работники высказались в пользу зарплаты как наиболее важного фактора мотивации.

Тестовые задания и задачи:

1. Соотнесите с группами ресурсов:

1. трудовые;
2. природные;
3. капитальные.

- А) конвейерная линия;
Б) экономист;
В) месторождение нефти.

2. Информация, капитал, человеческие ресурсы, материалы, которые организация получает из внешней среды, с точки зрения системного подхода называются...

- факторами успеха организации;
- входами в систему;
- подсистемами организации;
- элементами системы.

3. Для того чтобы иметь власть, основанную на вознаграждении, недостаточно располагать определенными ресурсами, также следует...

- улучшить морально-психологический климат в коллективе;
- иметь систему жесткого контроля;
- хорошо знать потребности подчиненных;
- иметь дополнительные источники информации в коллективе.

4. К характеристике работников в соответствии с «теорией У» МакГрегора относят (неск.):

- низкая квалификация;
- ответственность;
- высокая квалификация;
- безответственность.

5. К сильным сторонам предприятия можно отнести (неск.):

- высокую квалификацию кадров;
- слабое представление о рынке;
- ограниченные финансовые ресурсы;
- современную технологию производства.

6. К ограничениям при принятии управленческих решений можно отнести...

- наличие автоматизированной системы управления производством на предприятии;
- низкую квалификацию персонала;
- наличие на предприятии инновационной технологии;
- малое количество уровней структуры управления.

7. К признакам использования демократического стиля управления относят (неск.):

- допуск работников к принятию управленческих решений;
- подробные инструкции на осуществление работ;
- формальную дисциплину;
- прогрессивную систему оплаты труда.

8. Причинами постепенного вытеснения административных методов социально психологическими методами стали (неск.):

- стало невыгодно держать большой штат сотрудников;
- механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства;
- характер труда изменился в сторону умственного труда;
- трудно подготовить менеджера, способного эффективно их использовать.

Тема 3. Рынок труда в системе рыночного хозяйства. Занятость и безработица

Вопросы для контроля знаний:

1. Рынок труда, его сущность, структура и функции.
2. Классификация рынков труда.
3. Механизм функционирования рынка труда.
4. Формирование спроса на труд.
5. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели.
6. Мобильность рабочей силы на рынке труда.
7. Рынок труда внутри предприятия.
8. Сущность, виды и формы занятости.
9. Безработица: сущность и причины, виды и формы.
10. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.
11. Государственная и корпоративная политика занятости.

Темы рефератов (докладов, презентаций, отчетов):

1. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.
2. Теории рынков труда.
3. Эффекты в спросе и предложении рынка труда.
4. Теория и практика поиска работы на рынке труда.

Тема дискуссии: Особенности рынка труда, занятости и безработицы в России.

Кейс 3: Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:

1. Почему число официально зарегистрированных безработных в органах службы занятости меньше реального числа безработных?
2. Какие из перечисленных положений относятся к позитивной, а какие – к нормативной экономике? В каких случаях предпочтительнее первый подход, а в каких – второй?

Татьяна Голикова: На сегодняшний момент в России порядка 6,1 млн. людей можно считать безработными. Однако официально в качестве безработных в органах службы занятости сегодня зарегистрированы 1 млн. 970 тыс. человек, или 2,5% от экономически активного населения. Министр не исключила, что к концу года этот показатель может возрасти до 2,8 млн. чел. При этом, что планов по увеличению размера пособия по безработице нет. «Мы анализировали ситуацию, когда устанавливали размер 4900 рублей. Это средний прожиточный минимум в России. Если увеличим размер пособия, у нас будет серьезный перекоп по зарплате, особенно в условиях неполной занятости и простоя». Голикова подчеркнула, что на данный момент 569 градообразующих предприятий уже заявили о планах по сокращению персонала. Так, АвтоВАЗ намерен уволить 3,2 тыс. своих сотрудников. Одновременно завод остановил главный конвейер...«12,5 тыс. человек остаются в простое». По оценке министра, несмотря на то, что определенные действия для урегулирования про-

блемы занятости сотрудников предприятия проводятся, этих мер явно недостаточно. Уже выделено 12 млрд. рублей для закупки отечественного автотранспорта для государственных структур. По ее словам, в этих закупках значительную часть отведет машинам АвтоВАЗа.

Аналитики отмечают, что планы по сокращению персонала на предприятиях были ожидаемы. «В условиях резкого спада объема промышленного производства (в январе сокращение составило почти 20% в сравнении с декабрьскими показателями). Работодатели физически не могут обеспечить персонал должным объемом работ, а искусственно поддерживать большую численность людей в компании в условиях дальнейшего сужения объемов производства и жесткого дефицита ликвидности представляется крайне сложным». Декларированная государственная помощь градообразующим предприятиям была мало эффективной. И для многих из них подобная поддержка правительства ограничивается лишь устными заявлениями. Поэтому таким компаниям приходится сокращать трудовые ресурсы. Так всего из федерального бюджета на поддержку региональных программ занятости выделено 43,7 млрд. рублей. «Итогом реализации региональных программ станет создание 947,1 тыс. временных рабочих мест, оказание материальной поддержки 56,7 тыс. человек, желающим заняться предпринимательством». При этом указанное число предпринимателей в сфере малого бизнеса должны создать не менее 150 тыс. рабочих мест. По мнению экспертов, «общего тренда роста безработицы нынешними мерами не сломить». Следовательно, уровень безработицы в стране продолжит расти.

Тестовые задания и задачи:

1. Естественный уровень безработицы определяет состояние _____ безработицы.
 - фрикционной и циклической;
 - фрикционной и структурной;
 - фрикционной и скрытой;
 - структурной и циклической.
2. Фактический уровень безработицы превышает естественный на величину _____ безработицы.
 - структурной;
 - фрикционной;
 - суммы структурной и циклической;
 - циклической.
3. Фрикционная безработица носит преимущественно _____ характер.
 - добровольный и кратковременный;
 - добровольный и долгосрочный;
 - вынужденный и долгосрочный;
 - вынужденный и кратковременный.
4. Появление рынка рабочей силы при личной свободе её носителей происходит на этапе становления...
 - административно – командной экономики;
 - натурального хозяйства;
 - развитого товарного производства;
 - социально – ориентированной экономики.
5. Представители теории _____ считали, что экономисты **не должны** ограничиваться изучением экономических отношений, они обязаны изучать самые разнообразные стороны человеческой жизни.
 - неокейнсианства;

- неоклассической школы;
- институционализма;
- маржинализма.

6. Уровень безработицы показывает...

- долю безработных в общей численности населения;
- долю безработных в экономически активном населении;
- долю безработных в общей численности занятого населения;
- изменение абсолютной численности безработных.

7. К направлениям повышения общественной эффективности деятельности предприятия с точки зрения менеджмента можно отнести (неск.):

- благотворительную деятельность;
- создание новых рабочих мест;
- совершенствование стиля управления конфликтами в организации;
- снижение себестоимости.

Тема 4. Эффективность трудовой деятельности. Производительность труда

Вопросы для контроля знаний:

1. Социально-экономические результаты (показатели) деятельности трудового коллектива и работника.
2. Классификация факторов, влияющих на результативность труда.
3. Производительность труда в системе показателей производительности факторов производства, ее сущность и значение.
4. Показатели и методы измерения производительности труда.

Темы рефератов (докладов, презентаций, отчетов):

1. Сущность и содержание эффективности трудовой деятельности.
2. Аудит в социально-трудовой сфере.
3. Факторы и резервы роста производительности труда.

Тема дискуссии: Факторы, влияющие на результативность труда

Кейс 4: Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:

1. Какие ресурсы наиболее существенно влияют на деятельность предприятия?
2. Каковы основные пути повышения эффективности менеджмента на предприятии?

ООО «Российские колбасы» в течение 4 лет успешно работает на рынке мясных продуктов. За это время компания развилась из полукустарного производства в холдинг, объединяющий несколько цехов и сбытовых площадок, разбросанных по разным районам крупного областного центра и в его пригородах.

До последнего времени компания занимала прочные позиции в своих традиционных нишах, и сейчас выходит на более широкие рынки: после последних приобретений основными конкурентами предприятие стало считать крупные мясные производства, работающие с крупными оптовыми торговыми базами города и близлежащих областей.

Как и у других отечественных компаний, развитие «Российских колбас» шло чисто предпринимательским способом: мнение генерального директора «давайте попробуем вот это» было главным инструментом стратегического планирования. При этом никаких опре-

деленных правил взаимодействия руководителей и сотрудников, правил поведения с клиентами, процедур управления и т. п. до последнего времени не было.

Шаг за шагом компания росла сначала в направлении увеличения объемов выпуска колбас, затем путем приобретения мелких мясных производств компания расширила ассортимент (был налажен выпуск других мясных продуктов высокой степени переработки: колбасы, паштеты, консервы и т. п.). Четкие «правила игры» для распределения собственности и доходов при отношениях между головной и дочерними компаниями были определены с самого начала, поэтому особых проблем при поглощениях не возникало.

Проблемы начались при последующей совместной работе. Головная компания «приводила в порядок» новые приобретения: специалисты головного предприятия модернизировали производство, нанимали необходимых специалистов, обучали персонал, загружали заказами и т. д. После первых нескольких месяцев успешной работы начинались споры о направлениях развития предприятия: руководители «дочек» считали, что все проблемы решены и нужно только наращивать объемы производства, а руководство холдинга полагало необходимым осваивать новые виды продуктов для расширения ассортимента. Эти вопросы решались на совещаниях у генерального директора холдинга, но возникали снова и снова, так как общего понимания деятельности компании не было ни у кого, в том числе у самого директора. В конце концов, это привело к конфликту между руководителями дочерних подразделений и руководством холдинга. Его причиной, как было выяснено, явилось то обстоятельство, что из-за нескольких приобретений в последнее время произошло «размывание» прежней идеи фирмы – выпускать «русские колбасы для русских покупателей».

Решение конфликта потребовало определения перспектив деятельности компании с учетом мнения всех руководителей отдельных производств. Для этого было проведено исследование рынка, которое показало, что со стороны предприятий общественного питания города и области существует неудовлетворенный спрос на качественную мясную продукцию в объеме, как минимум в два раза превышающем производственные возможности холдинга. Это подтвердило предположения о хороших внешних возможностях предприятия и потребовало разработки плана действий.

Тестовые задания и задачи:

1. Информация, капитал, человеческие ресурсы, материалы, которые организация получает из внешней среды, с точки зрения системного подхода называются...

- факторами успеха организации;
- входами в систему;
- подсистемами организации;
- элементами системы.

2. В оценке эффективности производства в качестве показателей участвуют (неск.):

- себестоимость единицы продукции;
- ставка инфляции;
- цена реализованной продукции;
- ставка рефинансирования.

3. Для оценки эффективности управленческого решения могут применяться _____ критерии (неск.):

- социальные;
- экономические;
- оперативные;
- тактические.

4. К методам повышения технологической эффективности управленческих решений относят (неск.):

- сокращение затрат предприятия;
- автоматизацию производства;
- расширение социального пакета компании;
- модернизацию оборудования компании.

5. К экономическим факторам, влияющим на деятельность организации на международном рынке, относятся (неск.) :

- доходы на душу населения страны;
- общепринятые нормы поведения;
- темпы экономического развития страны;
- стабильность государственной власти.

6. К сильным сторонам предприятия можно отнести (неск.):

- высокую квалификацию кадров;
- слабое представление о рынке;
- ограниченные финансовые ресурсы;
- современную технологию производства.

7. Согласно одному из подходов к оценке эффективности управления, «эффективность» можно оценить на основе умения использовать (неск.):

- угрозы и ресурсы конкурентов;
- сильные стороны внутренней среды;
- возможности внешней среды;
- слабые стороны внешней среды.

8. Социальная эффективность управленческих решений выражается в достижении таких целей, как (неск.):

- рост общественного продукта;
- рост прибыли предприятия;
- рост социальной защищенности населения;
- снижение значимости влияния конкурентов.

Тема 5. Управление трудом на предприятии

Вопросы для контроля знаний:

1. Механизм управления трудом на предприятии.
2. Организация и нормирование труда.
3. Классификация норм и нормативов. Методы нормирования труда.
4. Планирование рабочего времени и численности персонала.
5. Планирование трудоемкости и производительности.
6. Планирование средств на заработную плату.

Темы рефератов (докладов, презентаций, отчетов):

1. Управление трудом на предприятии.
2. Разделение и кооперация труда.
3. Организация и рационализация трудовых процессов.

4. Нормирование труда.

Тема дискуссии: Научная организация труда.

Кейс 5: Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:

1. Каковы, по вашему мнению, недостатки кадровой стратегии предприятия?
2. Какие меры необходимо предпринять для снижения текучести кадров в организации?

Характеристика организации: Профиль работы предприятия – строительство жилья. Конъюнктура рынка складывается для него вполне благоприятно. Показатели производственной деятельности выполняются. Руководители подразделений – опытные сотрудники, проработавшие на предприятии долгое время, имеют хорошую профессиональную репутацию, пользуются доверием и авторитетом. По мнению руководителей, зарплата соответствует среднерыночному уровню.

Общая ситуация: В результате анализа, проведенного кадровой службой предприятия, была выявлена неблагоприятная тенденция – рост текучести персонала в отдельных производственных подразделениях. Причем основную часть увольняемых составляют рабочие. Анализ причин их ухода выявил разницу в оценке условий труда как руководителями отделов, так и самими сотрудниками. В качестве причин ухода рабочие отмечали тяжелые условия труда, многосменный график, низкую оплату, неравномерность загрузки производственных мощностей и т. п., в редких случаях – конфликтные ситуации в коллективе. Вместе с этим, руководители подразделений отмечали серьезные проблемы с трудовой дисциплиной, факты воровства, невыходов на работу без уважительных причин и т. п.

Тестовые задания и задачи:

1. Общие функции управления характеризуются следующими особенностями (неск.):
 - связаны со спецификой объекта управления;
 - применяются комплексно по отношению ко всем объектам управления;
 - состав общих функций управления не зависит от объекта управления;
 - выполняются в отдельной организационной подсистеме.
2. В соответствии с концепцией _____, хорошим менеджером считается тот, кто ведет себя не столько как руководитель, сколько как наставник...
 - научного управления;
 - аутсорсинга;
 - аутстафинга;
 - коучинга.
3. Процесс принятия управленческих решений включает такой этап, как...
 - выбор действия, направленных на решение поставленных задач;
 - доведение информации о принятых решениях до исполнителей;
 - контроль за ходом выполнения решения;
 - выбор одной из альтернатив.
4. Теория мотивации Портера-Лоулера предполагает, что существует взаимосвязь ожиданий и _____ (неск.):
 - интересов работника;
 - уровня вознаграждения;
 - потребностей работника;
 - восприятия справедливости вознаграждения.

5. К основным принципам контроля относят следующие (неск.):

- ситуационность;
- объективность;
- внезапность;
- регулярность.

6. Для того чтобы иметь власть, основанную на вознаграждении, недостаточно располагать определенными ресурсами, также следует...

- улучшить морально - психологический климат в коллективе;
- иметь систему жесткого контроля;
- хорошо знать потребности подчиненных;
- иметь дополнительные источники информации в коллективе.

7. К группе социально-психологических методов управления относят (неск.):

- убеждение;
- адаптацию;
- распоряжение;
- инструктирование.

Тема 6. Анализ социально-трудовых показателей

Вопросы для устного опроса на семинарском занятии:

1. Система социально-трудовых показателей.
2. Анализ динамики и уровня производительности труда.
3. Анализ использования рабочего времени и нормирования труда.
4. Анализ выполнения плана по численности и составу работников.
5. Анализ использования фонда заработной платы.

Темы рефератов (докладов, презентаций, отчетов):

1. Система социально-трудовых показателей и их анализ.
2. Рационализация численности работников предприятия.

Тема дискуссии: Анализ движения кадров.

Тестовые задания и задачи:

1. К методам уклонения от риска относят следующие (неск.):

- отказ от рискованных проектов;
- стратегическое планирование;
- отказ от ненадежных партнеров;
- активный целенаправленный маркетинг.

2. Информация, капитал, человеческие ресурсы, материалы, которые организация получает из внешней среды, с точки зрения системного подхода называются...

- факторами успеха организации;
- входами в систему;
- подсистемами организации;
- элементами системы.

3. В оценке эффективности производства в качестве показателей участвуют (неск.):

- себестоимость единицы продукции;
- ставка инфляции;
- цена реализованной продукции;
- ставка рефинансирования.

4. По целевой ориентации различают следующие виды планирования (неск.):

- долгосрочное;
- оперативное;
- стратегическое;
- краткосрочное.

5. Для оценки эффективности управленческого решения могут применяться _____ критерии (неск.):

- социальные;
- экономические;
- оперативные;
- тактические.

6. К методам повышения технологической эффективности управленческих решений относят (неск.):

- сокращение затрат предприятия;
- автоматизацию производства;
- расширение социального пакета компании;
- модернизацию оборудования компании.

7. К направлениям повышения общественной эффективности деятельности предприятия с точки зрения менеджмента можно отнести (неск.):

- благотворительную деятельность;
- создание новых рабочих мест;
- совершенствование стиля управления конфликтами в организации;
- снижение себестоимости.

Тема 7. Социальная политика и доходы населения

Вопросы для устного опроса на семинарском занятии:

1. Государственная социальная политика, ее сущность, содержание и цели.
2. Принципы формирования доходов в рыночной экономике.
3. Структура и источники доходов населения и работающих.
4. Дифференциация доходов населения: понятие, факторы и методы статистического измерения.
5. Государственная политика доходов населения.

Темы рефератов (докладов, презентаций, отчетов):

1. Государственная социальная политика.
2. Доходы в рыночной экономике.
3. Уровень и качество жизни.
4. Потребительский бюджет, его виды и методы формирования.

Тема дискуссии: Качество рабочей силы и теория человеческого капитала.

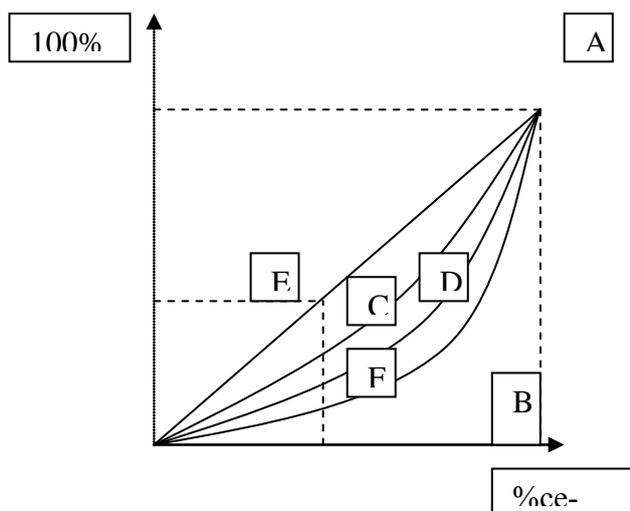
Кейс 7: Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:

1. В чем несовершенство показателя ВВП, как измерителя уровня жизни?
2. Почему ряд стран (например, Австралия, Корея) ввели в свою статистику показатель “зеленый ВВП”? Что учитывает этот показатель?

Наш главный вопрос: является ли ВВП адекватным измерителем уровня жизни населения страны? Во многих случаях статистика ВВП создает впечатление, что экономическое положение улучшается, в то время как большинство граждан на своем повседневном опыте этого не чувствуют. Кроме того, сосредоточенность на росте ВВП приводит к противоречию. Политические лидеры видят свою задачу в стимулировании экономического роста. Но одновременно с этим граждане требуют от них и борьбы с загрязненностью воздуха, говорят о необходимости снижения уровня шума и повышения качества воды. Между тем меры, направленные на эти цели, могут привести к снижению роста ВВП.

Тестовые задания и задачи:

1. Если ожидаемая вкладом реальная ставка процента 6%, а инфляция за год составляет 8%, то вложение денег в банк осуществится при величине номинальной ставки процента не ниже ___%.
2. Заработная плата работника в январе составила 7000 рублей, а марте-8400, инфляция за период составила 12%. За один квартал он стал реально...
 - беднее на 8%;
 - беднее на 4%;
 - богаче на 8%;
 - богаче на 6%.
3. Известны значения коэффициента Джинни в развитых странах: Великобритания-0,29; США-0,34; ФРГ-0,25; Швеция-0,21. При этом условии расположение стран по уменьшению степени неравенства доходов будет следующим...
 - ФРГ, Швеция, США, Великобритания;
 - Великобритания, ФРГ, Великобритания;
 - Швеция, ФРГ, Великобритания, США;
 - США, Великобритания, ФРГ, Швеция.
4. Более высокой степени неравенства доходов соответствует положение кривой Лоренца...
 - F;
 - C;
 - D;
 - E.



5. Личный располагаемый доход представляет собой...
- реальный доход;
 - начисленную заработную плату;
 - полученный совокупный доход за вычетом налоговых и налоговых обязательных платежей;
 - полученный совокупный доход (заработная плата и другие доходы).
6. Кривая Лоренца иллюстрирует...
- зависимость дохода от роста производительности труда;
 - равномерное распределение дохода между равными по размеру группами населения;
 - степень неравномерности распределения дохода между равными по размеру группами населения;
 - зависимость уровня дохода от роста розничных цен.
7. Одной из основных целей экономического роста является...
- изменение структуры и качества производимой продукции;
 - наращивание объемов наукоемкого производства;
 - повышение материального благосостояния населения;
 - производство ресурсоемкой продукции.

Тема 8. Организация оплаты и стимулирования труда

Вопросы для устного опроса на семинарском занятии:

1. Заработная плата, её экономическая природа и сущность.
2. Элементы и функции заработной платы.
3. Организация оплаты труда на предприятии.
4. Мотивация и стимулирование труда.
5. Формы и системы заработной платы.
6. Регулирование заработной платы в рыночной экономике.

Темы рефератов (докладов, презентаций, отчетов):

1. Заработная плата как основной источник дохода.

2. Современные системы мотивации и стимулирования работников.
3. Поощрительные системы оплаты труда.
4. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.

Тема дискуссии: Моральное стимулирование работников в рыночной экономике: целесообразность и методы.

Кейс 8: Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:

3. Выскажите Ваше мнение по поводу предложенной профессором Вейцманом системы оплаты труда? Каковы ее плюсы и минусы?
4. Как Вы считаете, действительно ли она может повысить эластичность заработной платы и решить тем самым проблему безработицы?

Можно ли добиться большей эластичности заработной платы в направлении понижения, чтобы смягчить воздействие уменьшения совокупного спроса на безработицу? Мартин Вейцман из Массачусетского технологического института предложил свой способ достижения указанной цели. Сравнение классических и кейнсианских подходов к макроэкономическому равновесию приводит к выводу, что если заработная плата стабильна, то нестабильна занятость и наоборот. Большинство современных экономистов считают, что долгосрочные договоры профсоюзов делают заработную плату неэластичной по крайней мере в краткосрочном периоде. Следовательно, снижение спроса на труд, сопровождающее спад производства, в первую очередь влияет на занятость (говоря проще, в случае спада производства, сократится занятость, а не заработная плата, поскольку действуют профсоюзные договоры). В предложении профессора Вейцмана содержится попытка повысить эластичность ставок заработной платы в направлении понижения, для того, чтобы функционирование рынка труда в большей степени соответствовало требованиям классической модели и тем самым приводило бы к повышению стабильности занятости. Суть предложения Вейцмана заключается в том, что часть заработной платы должна быть непосредственно связана с рентабельностью фирмы: какая-то часть вознаграждения рабочих должна представлять собой долю в прибылях фирмы. Например, вместо гарантированной ставки заработной платы в 10 долл. в час. Вейцман предлагает, чтобы рабочим было гарантировано 5 долл. в час (основная ставка заработной платы) и дополнительное вознаграждение в размере заранее установленного процента от полученной прибыли фирмы (долевая ставка заработной платы). Общее вознаграждение (основная ставка + долевая ставка) может превысить 10 долл. в час или упасть ниже этого значения в зависимости от экономического положения фирмы. Как повлияет такая перспектива на занятость? Допустим, рабочие получают 10 долл. в час, из которых 5 долл. – гарантированная ставка, а другие 5 долл. – вознаграждение от долевого участия в прибыли. Теперь предположим, что происходит спад производства и снижение реализации продукции, и, как следствие, прибыли фирмы. В результате этого доход от участия в прибылях может снизиться и упасть с 5 долл. до нуля, так, что фактически выплаченная фирмой заработная плата понизится с 10 до 5 долл.. При данном новом пониженном спросе на труд, когда заработная плата упала до 5 дол., а не осталась на фиксированном уровне в 10 долл., фирма, по предположению Вейцмана, начнет нанимать больше рабочих. Это означает сокращение циклической безработицы. При обычной системе заработной платы рабочий получит работу только в том случае, если предельный продукт его труда превышает 10 долл. При системе долевого участия в прибылях фирме выгодно нанимать дополнительное количество рабочих, т.к. они произведут дополнительную продукцию стоимостью больше 5 долл.

Тестовые задания и задачи:

1. Согласно теории А. Маслоу потребность в безопасности существования стоит на _____ уровне иерархии потребностей.
- на первом;
 - на четвертом;
 - на втором;
 - на третьем.
2. Теория мотивации Портера-Лоулера предполагает, что существует взаимосвязь ожиданий и (неск.):
- интересов работника;
 - уровня вознаграждения;
 - потребностей работника;
 - восприятия справедливости вознаграждения.
3. Для того чтобы иметь власть, основанную на вознаграждении, недостаточно располагать определенными ресурсами, также следует...
- улучшить морально - психологический климат в коллективе;
 - иметь систему жесткого контроля;
 - хорошо знать потребности подчиненных;
 - иметь дополнительные источники информации в коллективе.
4. К административным методам управления относят (неск.):
- инструктирование работников;
 - разработку регламентов;
 - доску почета;
 - премии.
5. К признакам использования демократического стиля управления относят (неск.):
- допуск работников к принятию управленческих решений;
 - подробные инструкции на осуществление работ;
 - формальную дисциплину;
 - прогрессивную систему оплаты труда.
6. Причинами постепенного вытеснения административных методов социально психологическими методами стали (неск.):
- стало невыгодно держать большой штат сотрудников;
 - механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства;
 - характер труда изменился в сторону умственного труда;
 - трудно подготовить менеджера, способного эффективно их использовать.
7. Зарботная плата работника в январе составила 7000 рублей, а марте-8400, инфляция за период составила 12%. За один квартал он стал реально...
- беднее на 8%;
 - беднее на 4%;
 - богаче на 8%;
 - богаче на 6%.
8. При повременной форме оплаты труда рабочий зарабатывал 500 руб. в день при норме выработки 100 изделий. Если фактически он вырабатывает 120 изделий в день, то при сдельной форме оплаты труда он за день будет зарабатывать...
- 417 руб.
 - 500 руб.

- 600 руб.
- 24 руб.

Тема 9. Социально-трудовые отношения

Вопросы для контроля знаний:

1. Социально-трудовые отношения: сущность, типы, субъекты.
2. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
3. Роль государства в социально-трудовых отношениях.
4. Социальные гарантии занятости.
5. Социальное партнёрство.
6. Система регулирования социально-трудовых отношений.
7. Разрешение коллективных трудовых споров.

Темы рефератов (докладов, презентаций, отчетов):

1. Социально-трудовые отношения и их регулирование.
2. Профсоюзы.
3. Условия, безопасность и дисциплина труда.

Тема дискуссии: Регулирование социально-трудовых отношений в условиях экономического кризиса.

Кейс: Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:

1. Какую роль на рынке труда играют государство и профсоюзы?
2. Какие виды конкуренции имеют место на рынке труда.
3. Конкуренция на рынке труда – это благо или зло? Подтвердите фактами.

Основные субъекты конкурентной борьбы на рынке труда - наемные работники и работодатели; в качестве их представителей часто выступают профсоюзы и объединения работодателей. Как показывает опыт, цели руководителей профсоюзной организации далеко не всегда совпадают с настроениями основной массы ее членов. Государство, которое может выступать и в качестве работодателя, играет особую роль, устанавливая правила игры и формируя институциональную среду, в которой действуют субъекты рынка труда. Наемные работники конкурируют между собой за рабочие места и должности, работодатели - за работников, особенно высококвалифицированных и продуктивных, работодатели и наемные работники (профсоюзы) - за условия найма. Объектом соперничества иногда оказывается доступ к привлекательным сегментам рынка труда, информация о вакантных рабочих местах, требуемой рабочей силе и т.д. Конкуренция возможна и в условиях монопольной власти одной из сторон. Когда крупная фирма нанимает всех или большинство специалистов какой-либо профессии либо когда мобильность данного вида труда серьезно ограничена (из-за невозможности переобучения, социальных условий, географических факторов и т.п.), возникает монополия. Для некоторых категорий работников, например, военнослужащих, монополистом является государство. Порой наблюдается монополия профсоюза; если она сосуществует с монополией нанимателя, то налицо двусторонняя монополия. Отметим, что российские профсоюзы не обладают властью в объеме, который позволял бы им оказывать серьезное давление на работодателей. Монополистическая власть нанимателей, напротив, очень распространена, особенно в населенных пунктах с градообразующими предприятиями. Как и на других рынках, на рынке труда различают конкуренцию ценовую и неценовую. Первая непосредственно связана с уровнем вознаграждения за труд; в ней побеждают (находят работу) люди с более скромными притязаниями, а также работодатели,

которые, борясь за нужных работников, могут повышать оплату труда за счет экономии на других статьях расходов или более высокой, чем у соперников, прибыли. Неценовая конкуренция между работниками связана с их неравной продуктивностью (различной полезностью для организации) и неодинаковыми возможностями послать нанимателю "рыночный сигнал" о трудовых возможностях; между работодателями - с неоднородностью предлагаемых рабочих мест (различными условиями труда). В ходе добросовестной конкуренции закон и этические нормы не нарушаются. И наоборот, при недобросовестной - работники ищут способ преувеличить собственные достоинства, умалить трудовые заслуги коллег (особенно когда решается вопрос о премировании, служебном продвижении и т.п.). Если претенденты на рабочее место прибегают к тем или иным методам недобросовестной конкуренции (например, предъявляют фальшивый диплом о высшем образовании, подделывают запись в трудовой книжке), работодатель лишается возможности выявить и оценить по заслугам лучших. Недобросовестная конкуренция не исключена и среди работодателей: переманивание нужных работников, предоставление им ложной информации об условиях труда, уровне травматизма, психологическом климате в коллективе и т.д. Учитывая, что наниматель и работник соперничают за условия найма, в их отношениях также легко обнаружить сочетание добросовестной и недобросовестной конкуренции. К примеру, возможно "оппортунистическое поведение" работника, когда он максимизирует собственную выгоду, прибегая к неблагоприятным средствам (ослаблению трудовых усилий, снижению качества производимого продукта, передаче ценной информации конкурентам, воровству и др.), а также групповой оппортунизм работников, направленный против "общего врага", - вплоть до круговой поруки. Иногда наниматель специально снижает конкурентные возможности работников, делая их менее мобильными, например, вносит деньги за их обучение с условием, что они отработают у него определенный срок. Социально-экономические последствия конкуренции на рынке труда противоречивы. Конечно, этот феномен позитивно меняет структуру рабочей силы, побуждая людей следовать техническому прогрессу и запросам рынка. Соперничество между работниками стимулирует их индивидуальную трудовую мобильность, стремление повышать свой квалификационный уровень и т.д. Конкуренция между работодателями заставляет их повышать зарплату, предлагать работникам весомый социальный пакет, предоставлять возможности для развития, самореализации и служебного роста, улучшать рабочие места и психологический климат в трудовом коллективе. В итоге повышается результативность использования ресурсов. Вместе с тем конкуренция обладает разрушительной силой. Предприятия, потерпевшие в ее ходе поражение, причиняют обществу немало хлопот. Будучи в целом полезными, банкротства, если их слишком много, чреваты замедлением экономического роста, снижением занятости, обострением социальных проблем, ростом преступности. Позитивные последствия банкротства проявляются тогда, когда его терпят неэффективные фирмы; если же банкротства обусловлены монопольной позицией конкурентов, их близостью к властным структурам, связями с криминальным миром, давлением на судебные органы, то вред от этого трудно переоценить. Заметим, что конкуренция на рынке труда вытесняет на его периферию более уязвимые группы населения - женщин, немолодых работников, инвалидов и др.

Тестовые задания и задачи:

1. К основным принципам государственной политики в инновационной деятельности относят следующие (неск.):

- правовая охрана интеллектуальной собственности;
- корпоративный дух;
- дисциплина;
- свобода научного и научно-технического творчества.

2. В соответствии с концепцией _____, хорошим менеджером считается тот, кто ведет себя не столько как руководитель, сколько как наставник...

- научного управления;
- аутсорсинга;
- аутстафинга;
- коучинга.

3. К психологическим факторам формирования имиджа относят...

- тип коммуникационных связей;
- тип организационной структуры управления;
- стиль управления;
- экстраверсию / интроверсию личности.

4. По составу конфликтующих сторон конфликты разделяются на (неск.):

- деструктивные;
- конструктивные;
- между личностью и группой;
- межличностные, межгрупповые.

5. Согласно теории А. Маслоу потребность в безопасности существования стоит на _____ уровне иерархии потребностей.

- на первом;
- на четвертом;
- на втором;
- на третьем.

6. Межгрупповой конфликт может проявляться в следующих условиях (неск.):

- несовпадение интересов между неформальными группами;
- борьба руководителей за ресурс;
- ролевой конфликт;
- различие целей функциональных подразделений.

7. К особенностям неформальной группы относят:

- наличие формальных лидеров;
- иерархию;
- спонтанность возникновения;
- быстрое расформирование.

8. Теория Портера-Лоулера предполагает, что существует взаимосвязь ожиданий и _____ (неск.):

- интересов работника;
- уровня вознаграждения;
- потребностей работника;
- восприятия справедливости вознаграждения.

9. Конфликт, сторонами которого являются руководитель и подчиненный, может быть (неск.):

- тактическим;
- стратегическим;
- вертикальным нисходящим.
- вертикальным восходящим.

Тема 10. Международная организация труда

Вопросы для контроля знаний:

1. Международная организация труда (МОТ), её цели, задачи и направления деятельности.
2. Институциональная структура МОТ и ее нормативно-правовая база.

Темы рефератов (докладов, презентаций, отчетов):

1. Международная организация труда в системе международных организаций.
2. Конвенции и рекомендации МОТ.

Тема дискуссии: Трактование статуса безработного МОТ и российским законодательством.

Кейс: Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:

1. Назовите основные причины, обеспечивающие приток мигрантов в Германию. Какие условия трансграничной мобильности рабочей силы способствуют притоку в Германию мигрантов из Турции и стран Ближнего востока?
2. В какой мере, с вашей точки зрения, описанная ситуация может быть отнесена к другим странам Европейского Союза? Оцените влияние миграции на экономику и благосостояние стран Европейского Союза.
3. . Какие меры регулирования международной миграции могут быть использованы Европейским Союзом для выхода из сложившейся ситуации?

Одним из самых скандальных изданий в Европе стала книга бывшего берлинского сенатора и одного из директоров Бундесбанка Тило Саррацина «Германия: самоликвидация, или Как мы ставим на кон свою страну». На почти пяти сотнях страниц автор пугает немцев скорым крахом страны, которую, считает он, вот-вот захлестнет поток необразованных, агрессивных и фанатичных мигрантов-мусульман. Еще до того как труд Тило Саррацина появился в продаже, немецкие СМИ и немецкие политики обрушились на него с сокрушительной критикой. Было заявлено, что книга работает на разделение общества, разжигает межнациональную ненависть и глубоко оскорбляет всех жителей Германии. Прежние скандальные высказывания Саррацина, сделанные без оглядки на принятые в немецком обществе приличия, настроили против него практически весь политический истеблишмент.

В толерантной Германии Саррацин известен своими крайне резкими высказываниями по вопросам интеграции мигрантов и идея о том, что невозможно совмещать социальное государство и массовую иммиграцию, вызвала негодование общественности. Уже спустя три дня после представления книги Совет директоров Бундесбанка отстранил его от занимаемой должности — «за нанесение ущерба имиджу банка». Канцлер Германии Ангела Меркель «с большим уважением» встретила это беспрецедентное решение банка, увольнение Саррацина поддержали и другие ведущие политики.

Впрочем, отторжение немцами тезисов Саррацина не настолько однозначно, как может показаться из выступлений ведущих политиков. Согласно опросу Der Spiegel, около 35% простых граждан с одобрением восприняли выступления Саррацина, посчитав его смельчаком, решившимся сказать о давно наболевшем. Недовольство немецких бюргеров положением вещей растет тем больше, чем больше мигрантов-мусульман в стране. В 2007 году, согласно данным немецкой Федеральной статистической службы, на территории ФРГ проживало 15,4 млн граждан иностранных государств или граждан Германии в первом поколении. Таким образом, иностранцы и «имеющие иностранное прошлое» жители составляли около 18% населения страны. Не менее 4 млн иностранцев, или чуть меньше 5% населения,

составляли выходцы из исламских стран, в первую очередь из Турции, но также из стран Ближнего Востока, Африки, Албании и Боснии-Герцеговины.

Во многих случаях отторжение мусульман немецким обществом имеет вполне конкретные причины. Мало какой немец — даже симпатизирующий мусульманам — готов воспринимать распространенный в турецкой и арабской общинах обычай «убийства чести» или мириться с тем, что в его стране 15-летних девочек насильно выдают замуж. Никакая другая группа мигрантов не практикует обычаев, настолько контрастирующих с немецким образом жизни, как живущие в Германии мусульмане, создающие настоящие «параллельные сообщества» и не желающие знать о стране проживания ничего, кроме адреса ближайшего бюро социальной службы.

Классическим примером такого эмигрантского гетто с турецко-исламским колоритом является берлинский Нойкелльн. Расположенный в самом центре Берлина, этот район традиционно был малопривлекательным. В годы разделения города кварталы Нойкелльна, принадлежавшие Западному Берлину, примыкали к Берлинской стене. Неудивительно, что здесь жили преимущественно мигранты и бедные слои населения. Сегодня 50% нойкелльнцев составляют иностранцы или граждане Германии в первом поколении, прежде всего турки. Среди детей, живущих в этом районе и посещающих школы, доля иностранцев составляет от 80 до 100%. 35% взрослого работоспособного населения Нойкелльна не имеет работы и живет на пособие, среди 25-летних жителей безработных 60%.

Настоящая трагедия Берлина состоит в том, что социальная апатия, охватывающая турецкое население Нойкелльна, поддерживается обеими сторонами. Турчанки, приезжающие в Германию в статусе невесты из турецкой провинции (зачастую не умеющие читать и писать и довольные грядущим статусом многодетной безработной матери на социальном обеспечении) воспитывают детей в презрении к образованию и европейским ценностям. В свою очередь, чиновники немецкой образовательной системы не следят за качеством образования в школах, переполненных турецкими детьми, и считают, что «мигрантам достаточно получать второсортное образование». В более или менее открытой форме такая дискриминация по национальному признаку наблюдается на всех ступенях немецкого общества: точно так же, как турецкому первокласснику крайне сложно попасть в «хороший» класс, а носящей платок выпускнице вуза почти невозможно найти хорошую работу.

Взаимное отторжение и недоверие все чаще пронизывают отношения немецких турок и этнических немцев. Согласно опросам, более 40% проживающих в Германии турок не воспринимают канцлера Меркель как «своего канцлера». Зато десятки тысяч турок собирались на стадионе в Кельне, чтобы поприветствовать приехавшего с визитом в Германию премьер-министра Турции. В свою очередь, немецкое государство с подозрением смотрит на проявляющих хотя бы минимальную религиозность мусульман. Носящим платок турчанкам запрещено преподавать в школах, а студентки-мусульманки даже не допускаются до учительской практики, в то время как католические монахини спокойно преподают в школах, облачившись в орденские хабиты.

Неготовность немецкого общества видеть в числе своих членов граждан-мусульман приводит к резкому сокращению карьерных шансов для турецкой молодежи. В свою очередь, семьи мусульманских мигрантов, часто отличающиеся крайне низким уровнем образования, не считают необходимым убеждать своих детей прилежно учиться.

Немецкая социальная система обеспечивает легально находящимся на территории страны мигрантам уровень жизни, считающийся в странах Ближнего Востока вполне высоким. Объем социальных субсидий сохраняется вне зависимости от успехов социализации той или иной семьи. Все это довершает дело, создавая и поддерживая целые маргинальные слои населения, в которых единственной реальной карьерой для юноши является карьера в уличной банде, а для девушки — карьера послушной домохозяйки.

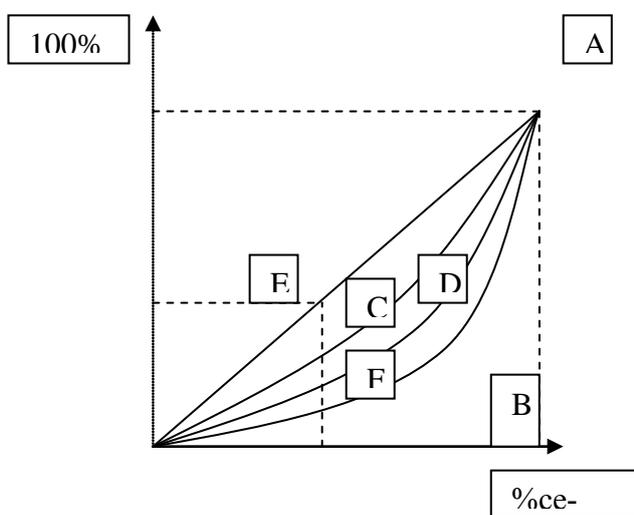
Неудивительно, что безработным является каждый третий проживающий в Берлине иностранец и каждый второй турок. Согласно данным городских социальных служб, в особо неблагополучных районах города есть семьи, где на пособие по безработице живет уже

третье поколение мигрантов, привыкших к такой жизни и считающих ее нормой. Именно поэтому слова Саррацина и его сторонников о том, что немецкая социальная система привлекает худших представителей стран Ближнего Востока, находят поддержку среди многих добропорядочных немецких бюргеров. Но, как показала история с книгой Саррацина, немецкие политики предпочитают не обсуждать наболевшие вопросы по существу, делая вид, что проблема в книге, а не в устройстве немецкого общества.

Тестовые задания и задачи:

1. Более высокой степени неравенства доходов соответствует положение кривой Лоренца...

- F;
- C;
- D;
- E.



2. Зарботная плата работника в январе составила 7000 рублей, а марте-8400, инфляция за период составила 12%. За один квартал он стал реально...

- беднее на 8%;
- беднее на 4%;
- богаче на 8%;
- богаче на 6%.

3. Естественный уровень безработицы определяет состояние _____ безработицы.

- фрикционной и циклической;
- фрикционной и структурной;
- фрикционной и скрытой;
- структурной и циклической.

4. Фактический уровень безработицы превышает естественный на величину _____ безработицы.

- структурной;
- фрикционной;
- суммы структурной и циклической;
- циклической.

5. Фрикционная безработица носит преимущественно _____ характер.

- добровольный и кратковременный;
- добровольный и долгосрочный;
- вынужденный и долгосрочный;
- вынужденный и кратковременный.

6. Известны значения коэффициента Джини в развитых странах: Великобритания-0,29; США-0,34; ФРГ-0,25; Швеция-0,21. При этом условии расположение стран по уменьшению степени неравенства доходов будет следующим...

- ФРГ, Швеция, США, Великобритания;
- Великобритания, ФРГ, Великобритания;
- Швеция, ФРГ, Великобритания, США;
- США, Великобритания, ФРГ, Швеция.

7. Кривая Лоренца иллюстрирует...

- зависимость дохода от роста производительности труда;
- равномерное распределение дохода между равными по размеру группами населения;
- степень неравномерности распределения дохода между равными по размеру группами населения;
- зависимость уровня дохода от роста розничных цен.

8. К экономическим факторам, влияющим на деятельность организации на международном рынке, относятся (неск.):

- доходы на душу населения страны;
- общепринятые нормы поведения;
- темпы экономического развития страны;
- стабильность государственной власти.

Итоговый тест по дисциплине «Экономика труда»

1. Общие функции управления характеризуются следующими особенностями (неск.):

- связаны со спецификой объекта управления;
- применяются комплексно по отношению ко всем объектам управления;
- состав общих функций управления не зависит от объекта управления;
- выполняются в отдельной организационной подсистеме.

2. В соответствии с концепцией _____, хорошим менеджером считается тот, кто ведет себя не столько как руководитель, сколько как наставник...

- научного управления;
- аутсорсинга;
- аутстафинга;
- коучинга.

3. Информация, капитал, человеческие ресурсы, материалы, которые организация получает из внешней среды, с точки зрения системного подхода называются...

- факторами успеха организации;
- входами в систему;
- подсистемами организации;
- элементами системы.

4. Для того чтобы иметь власть, основанную на вознаграждении, недостаточно располагать определенными ресурсами, также следует...

- улучшить морально-психологический климат в коллективе;
- иметь систему жесткого контроля;
- хорошо знать потребности подчиненных;
- иметь дополнительные источники информации в коллективе.

5. К характеристике работников в соответствии с «теорией У» МакГрегора относят (неск.):

- низкая квалификация;
- ответственность;
- высокая квалификация;
- безответственность.

6. К сильным сторонам предприятия можно отнести (неск.):

- высокую квалификацию кадров;
- слабое представление о рынке;
- ограниченные финансовые ресурсы;
- современную технологию производства.

7. Естественный уровень безработицы определяет состояние _____ безработицы.

- фрикционной и циклической;
- фрикционной и структурной;
- фрикционной и скрытой;
- структурной и циклической.

8. Фактический уровень безработицы превышает естественный на величину _____ безработицы.

- структурной;
- фрикционной;
- суммы структурной и циклической;
- циклической.

9. Фрикционная безработица носит преимущественно _____ характер.

- добровольный и кратковременный;
- добровольный и долгосрочный;
- вынужденный и долгосрочный;
- вынужденный и кратковременный.

10. В оценке эффективности производства в качестве показателей участвуют (неск.):

- себестоимость единицы продукции;
- ставка инфляции;
- цена реализованной продукции;
- ставка рефинансирования.

11. Для оценки эффективности управленческого решения могут применяться _____ критерии (неск.):

- социальные;
- экономические;
- оперативные;
- тактические.

12. К методам повышения технологической эффективности управленческих решений относят (неск.):

- сокращение затрат предприятия;
- автоматизацию производства;
- расширение социального пакета компании;
- модернизацию оборудования компании.

13. Процесс принятия управленческих решений включает такой этап, как...

- выбор действия, направленных на решение поставленных задач;
- доведение информации о принятых решениях до исполнителей;
- контроль за ходом выполнения решения;
- выбор одной из альтернатив.

14. Теория мотивации Портера-Лоулера предполагает, что существует взаимосвязь ожиданий и _____ (неск.):

- интересов работника;
- уровня вознаграждения;
- потребностей работника;
- восприятия справедливости вознаграждения.

15. К основным принципам контроля относят следующие (неск.):

- ситуационность;
- объективность;
- внезапность;
- регулярность.

16. К методам уклонения от риска относят следующие (неск.):

- отказ от рискованных проектов;
- стратегическое планирование;
- отказ от ненадежных партнеров;
- активный целенаправленный маркетинг.

17. По целевой ориентации различают следующие виды планирования (неск.):

- долгосрочное;
- оперативное;
- стратегическое;
- краткосрочное.

18. К направлениям повышения общественной эффективности деятельности предприятия с точки зрения менеджмента можно отнести (неск.):

- благотворительную деятельность;
- создание новых рабочих мест;
- совершенствование стиля управления конфликтами в организации;
- снижение себестоимости.

19. Если ожидаемая вкладом реальная ставка процента 6%, а инфляция за год составляет 8%, то вложение денег в банк осуществится при величине номинальной ставки процента не ниже ___%.

20. Заработная плата работника в январе составила 7000 рублей, а марте-8400, инфляция за период составила 12%. За один квартал он стал реально...

- беднее на 8%;

- беднее на 4%;
- богаче на 8%;
- богаче на 6%.

21. Известны значения коэффициента Джинни в развитых странах: Великобритания-0,29; США-0,34; ФРГ-0,25; Швеция-0,21. При этом условии расположение стран по уменьшению степени неравенства доходов будет следующим...

- ФРГ, Швеция, США, Великобритания;
- Великобритания, ФРГ, Великобритания;
- Швеция, ФРГ, Великобритания, США;
- США, Великобритания, ФРГ, Швеция.

22. Согласно теории А. Маслоу потребность в безопасности существования стоит на _____ уровне иерархии потребностей.

- на первом;
- на четвертом;
- на втором;
- на третьем.

23. К административным методам управления относят (неск.):

- инструктирование работников;
- разработку регламентов;
- доску почета;
- премии.

24. К признакам использования демократического стиля управления относят (неск.):

- допуск работников к принятию управленческих решений;
- подробные инструкции на осуществление работ;
- формальную дисциплину;
- прогрессивную систему оплаты труда.

25. По составу конфликтующих сторон конфликты разделяются на (неск.):

- деструктивные;
- конструктивные;
- между личностью и группой;
- межличностные, межгрупповые.

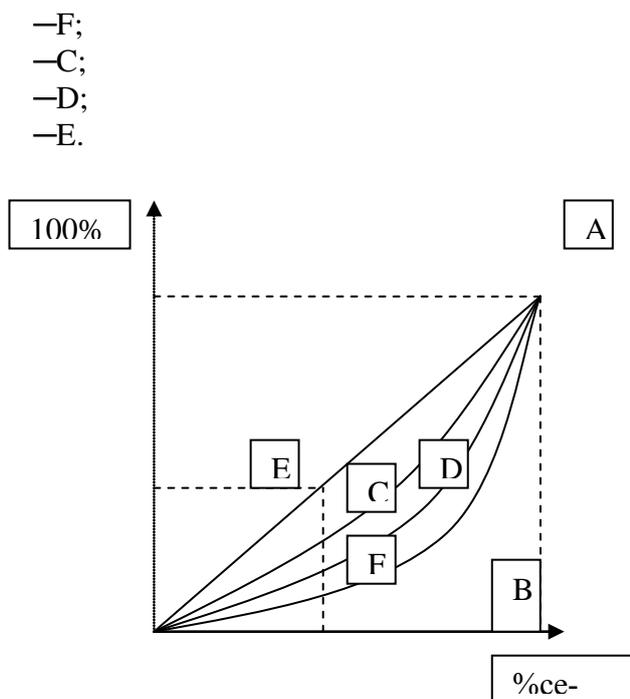
26. Межгрупповой конфликт может проявляться в следующих условиях (неск.):

- несовпадение интересов между неформальными группами;
- борьба руководителей за ресурс;
- ролевой конфликт;
- различие целей функциональных подразделений.

27. К особенностям неформальной группы относят:

- наличие формальных лидеров;
- иерархию;
- спонтанность возникновения;
- быстрое расформирование.

28. Более высокой степени неравенства доходов соответствует положение кривой Лоренца...



29. Кривая Лоренца иллюстрирует...

- зависимость дохода от роста производительности труда;
- равномерное распределение дохода между равными по размеру группами населения;
- степень неравномерности распределения дохода между равными по размеру группами населения;
- зависимость уровня дохода от роста розничных цен.

30. К экономическим факторам, влияющим на деятельность организации на международном рынке, относятся (неск.):

- доходы на душу населения страны;
- общепринятые нормы поведения;
- темпы экономического развития страны;
- стабильность государственной власти.

2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины

Качество освоения дисциплины оценивается по степени успешности ответов на контрольные вопросы, активности и успешности участия в дискуссиях, качеству выполнения рефератов (презентаций, докладов, других форм отчетов о самостоятельной работе), качеству выполнения ситуационного практикума (кейсов), а также по результатам прохождения тестирования.

Алгоритм оценивания ответов на практических (семинарских) занятиях таков. Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему.

Критерии оценивания ответов на контрольные вопросы:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Оценка **«Отлично»** ставится, если:

- 1) обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

«Хорошо» – обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

«Удовлетворительно» – обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка **«Неудовлетворительно»** ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка **«Неудовлетворительно»** отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующими знаниями и умениями.

Критерии оценивания участия обучающихся в дискуссии:

Количество баллов	Критерии оценивания			
	Умения и навыки работы с источниками, документами, справочными материалами, периодикой и т.д.	Понимание взаимосвязей изучаемых событий и явлений, формирование их системного видения, связь с современностью	Степень сформированности и основных навыков оратора: логическое и критическое мышление, полнота освещения темы, убедительность, умение работать в команде	Степень проявления ораторского искусства, риторики
«Неудовлетворительно»	обучающийся не принял участия в дискуссии или участие принял, но не по теме дискуссии			

«Удовлетворительно»	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, но не привел высказываний из источников, опираясь только на свое мнение, отсутствует систематизация информации.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, отсутствует понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями, не приведены примеры из жизни.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, приведен 1 аргумент или контраргумент по теме дискуссии, слабо развит навык логического и критического мышления, умение работать в команде не проявлено.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, регламент не соблюден, выступление не разделено на смысловые части, отсутствует культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников.
«Хорошо»	Обучающийся принял участие в дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, но не обработал информацию ИЛИ не достаточно разобрался в ее содержании, существуют затруднения в применении отобранной информации.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями слабое, приводит примеры, систематизация информации слабая.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, приведены от 2 до 4 аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, проявлен навык логического и критического мышления с помощью наводящих вопросов участников дискуссии или учителя, слабо проявлено умение работать в команде.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет смысловые части, но обучающийся не придал им смыслового обозначения, соблюдена культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников через призыв к этому других участников дискуссии

«Отлично»	Обучающийся принял участие в дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, обработал информацию, четко систематизировал, может грамотно применить её при проведении дискуссии.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, проявлено понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями через приведение разнообразных примеров из прошлого и современности, информация обработана и систематизирована.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, приведено более 4 оригинальных и разнообразных аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, отлично владеет навыком критического мышления, на высоком уровне проявлено умение работать в команде.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет обозначенные в речи смысловые части, соблюдена культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников, проявлено умение действовать в новых непредсказуемых условиях, проявлено терпимость к другим точкам зрения.
-----------	--	--	--	---

Критерии оценивания реферата:

1. **Новизна текста:** а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) авторская позиция, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

2. **Степень раскрытия существа вопроса:** а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по вопросу (проблеме).

3. **Обоснованность выбора источников:** а) оценка используемой литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

4. **Соблюдение требований к оформлению:** а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата;

имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема раскрыта лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты не сделан вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – продвинутый уровень не достигнут – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Критерии оценки работы студентов над решением кейсов (ситуационного практикума):

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично»	<ul style="list-style-type: none"> – изложение материала логично, грамотно, без ошибок; – свободное владение профессиональной терминологией; – умение высказывать и обосновать свои суждения; – обучающийся дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; – студент организует связь теории с практикой.
«Хорошо»	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся грамотно излагает материал, ориентируется в материале; – владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; – ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
«Удовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно; – допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса; – не может доказательно обосновать свои суждения; – обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
«Неудовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствуют необходимые теоретические знания; – допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; – в ответе обучающегося проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.

Критерии оценки тестовых заданий, выполняемых студентами:

«Отлично»	Выполнение более 90% тестовых заданий
«Хорошо»	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
«Удовлетворительно»	Выполнение более 50% тестовых заданий
«Неудовлетворительно»	Выполнение менее 50% тестовых заданий

3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Теоретические вопросы и практические задания для проведения зачета с оценкой

Вопросы для подготовки к зачету с оценкой

1. Экономика труда: предмет, задачи, механизм реализации.
2. Сущность и функции труда. Труд как экономическая категория.
3. Наемный труд. Труд и предпринимательская деятельность. Самозанятость.
4. Методология и проблемы экономики труда.
5. Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека.
6. Трудовые ресурсы, их формирование и использование.
7. Воспроизводство населения как основа формирования трудовых ресурсов.
8. Трудовой потенциал и его показатели.
9. Персонал организации и его классификация.
10. Современные концепции кадров.
11. Рынок труда, его сущность, структура и функции.
12. Классификация рынков труда.
13. Теории рынков труда.
14. Механизм функционирования рынка труда.
15. Формирование спроса на труд.
16. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели.
17. Эффекты в спросе и предложении рынка труда.
18. Мобильность рабочей силы на рынке труда.
19. Рынок труда внутри предприятия.
20. Сущность, виды и формы занятости.
21. Безработица: сущность и причины, виды и формы.
22. Теория и практика поиска работы на рынке труда.
23. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.
24. Государственная и корпоративная политика занятости.
25. Особенности рынка труда, занятости и безработицы в России.
26. Сущность и содержание эффективности трудовой деятельности.
27. Социально-экономические результаты (показатели) деятельности трудового коллектива и работника.
28. Факторы, влияющие на результативность труда, и их классификация.
29. Аудит в социально-трудовой сфере.
30. Производительность труда в системе показателей производительности факторов производства, ее сущность и значение.
31. Показатели и методы измерения производительности труда.
32. Факторы и резервы роста производительности труда.
33. Механизм управления трудом на предприятии.
34. Организация и нормирование труда. Научная организация труда.
35. Разделение и кооперация труда.
36. Организация и рационализация трудовых процессов.
37. Нормирование труда. Классификация норм и нормативов. Методы нормирования труда.
38. Планирование рабочего времени и численности персонала.
39. Планирование трудоемкости и производительности.
40. Планирование средств на заработную плату.
41. Система социально-трудовых показателей.
42. Анализ динамики и уровня производительности труда.
43. Анализ использования рабочего времени и нормирования труда.
44. Анализ выполнения плана по численности и составу работников.
45. Анализ движения кадров. Рационализация численности работников предприятия.

46. Анализ использования фонда заработной платы.
47. Государственная социальная политика, ее сущность, содержание и цели.
48. Доходы в рыночной экономике и принципы их формирования.
49. Структура и источники доходов населения и работающих.
50. Уровень и качество жизни. Качество рабочей силы и теория человеческого капитала.
51. Дифференциация доходов населения: понятие, факторы и методы статистического измерения.
52. Государственная политика доходов населения.
53. Потребительский бюджет, его виды и методы формирования.
54. Заработная плата, её экономическая природа и сущность.
55. Элементы и функции заработной платы.
56. Организация оплаты труда на предприятии.
57. Мотивация и стимулирование труда.
58. Современные системы мотивации и стимулирования работников.
59. Формы и системы заработной платы.
60. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.
61. Поощрительные системы оплаты труда: единовременные, дополнительные, компенсационные.
62. Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
63. Социально-трудовые отношения: сущность, типы, субъекты.
64. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
65. Роль государства в социально-трудовых отношениях.
66. Социальные гарантии занятости.
67. Социальное партнёрство.
68. Профсоюзы.
69. Условия, безопасность и дисциплина труда.
70. Система регулирования социально-трудовых отношений.
71. Разрешение коллективных трудовых споров.
72. Регулирование социально-трудовых отношений в условиях экономического кризиса.
73. Международная организация труда (МОТ), её цели, задачи и направления деятельности.
74. Институциональная структура МОТ, ее нормативно-правовая база, конвенции и рекомендации.

3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на зачете с оценкой

Зачет с оценкой				
Критерии / Баллы	Оценка «5»	Оценка «4»	Оценка «3»	Оценка «2»
Полнота и правильность ответа	Обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий	Обучающийся достаточно полно излагает материал, однако допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и	Обучающийся демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в	Обучающийся демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса

		языковом оформлении излагаемого.	определении понятий или формулировке правил	
Степень осознанности, понимания изученного	Обучающийся демонстрирует понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные	Обучающийся имеет 1-2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено	Обучающийся не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры	Обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл
Языковое оформление ответа	Обучающийся излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	Обучающийся излагает материал последовательно, с 2-3 ошибками в языковом оформлении	Обучающийся излагает материал непоследовательно и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого материала	Обучающийся беспорядочно и неуверенно излагает материал