

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Структурное подразделение Институт физико-математического образования,
информационных и обслуживающих технологий
Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора Института физико-
математического образования,
информационных и обслуживающих
технологий

 Журавлёва Е.А.
«14» апреля 2026 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

Экономика труда

По направлению подготовки – 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Профиль подготовки – Математика. Экономика

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная, заочная

Курс – 4 (8 семестр), 5 курс (Е, F триместры)

Разработчик:

доцент кафедры экономики

Бутова О.В.

Заведующий кафедрой экономики

Н.Н. Скороход

Протокол от «26» декабря 2025 г. №5

Луганск, 2026

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины (модуля) Б1.В.ДВ.04.01 Экономика труда и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины (модуля).

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО бакалавриат по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 125 (с изменениями и дополнениями) и Профессионального стандарта, утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» от 18 октября 2013 года № 544н.

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы.
	УК-2.2 Умеет определять круг задач в рамках избранных видов профессиональной деятельности, планировать собственную деятельность исходя из имеющихся ресурсов; соотносить главное и второстепенное, решать поставленные задачи в рамках избранных видов профессиональной деятельности.
	УК-2.3 Владеет навыками применения нормативной базы и решения задач в области избранных видов профессиональной деятельности
Профессиональные	
ПК-3 Способен осваивать и применять базовые научно-теоретические знания и практические умения по экономике в профессиональной деятельности	ПК-3.1 Способен формировать и реализовывать программы развития универсальных учебных действий в области общественно-научных предметов
	ПК-3.2 Демонстрирует знание содержания образовательных программ по общественно-научным предметам
	ПК-3.3 Способен проектировать образовательные программы различных уровней и элементы образовательных программ по общественно-научным предметам

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1. Экономика труда и социально-трудовые отношения как направление научного исследования и учебная дисциплина	УК-2	Устный опрос. Тестирование. Открытые вопросы для дискуссии. Выполнение итоговой самостоятельной работы.
Тема 2. Труд и рабочая сила человека	УК-2	Устный опрос. Тестирование. Открытые вопросы для дискуссии. Решение задач. Выполнение итоговой самостоятельной работы.
Тема 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	УК-2	Устный опрос. Тестирование. Открытые вопросы для дискуссии. Решение кейс-задач. Выполнение итоговой самостоятельной работы.
Тема 4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	УК-2	Устный опрос. Тестирование. Научный доклад. Открытые вопросы для дискуссии. Выполнение итоговой самостоятельной работы. Написание статьи.
Тема 5. Эффективность труда и ее показатели	УК-2, ПК-3	Устный опрос. Тестирование. Открытые вопросы для дискуссии. Решение кейс-задач. Выполнение итоговой самостоятельной работы. Написание статьи.
Тема 6. Организация и нормирование труда	УК-2, ПК-3	Устный опрос. Тестирование. Открытые вопросы для дискуссии. Решение кейс-задач. Выполнение итоговой самостоятельной работы.
Тема 7. Организация оплаты труда. Система мотивации труда	УК-2, ПК-3	Устный опрос. Тестирование. Научный доклад. Открытые вопросы для дискуссии. Выполнение итоговой самостоятельной работы. Написание статьи.
Тема 8. Планирование труда и кадровая политика организации	УК-2, ПК-3	Устный опрос. Тестирование. Открытые вопросы для дискуссии. Выполнение итоговой самостоятельной работы.
Промежуточная аттестация	УК-2, ПК-3	Вопросы к зачету, тестовые задания

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Результаты сформированности
УК-2*	<p>Знает: содержание формальных институтов инфраструктуры рынка труда в России»; формы организации труда и методы его нормирования; нормативную базу трудового законодательства Российской Федерации.</p> <p>Умеет: осуществлять поиск информации о действующих нормах законодательства в сфере экономики труда.</p> <p>Умеет: ориентироваться в законодательстве, регулирующем рынок труда; выбрать для применения оптимальные методы нормирования труда; осуществлять поиск информации о действующих нормах законодательства в сфере экономики труда.</p> <p>Владеет: навыками, регулирующем рынок труда на основе знания действующего законодательства; навыками определения эффективности применяемых форм организации труда; навыками применения нормативной базы при организации труда и его оплаты.</p>
ПК-3	<p>Знает: определение универсальных учебных действий (УУД) в узком и широком смысле; систему и функции УУД; показатели эффективности труда; факторы мотивации труда и формирования кадровой политики.</p> <p>Умеет: разработать программу развития УУД в области обществознания, в том числе типовые задачи применения УУД в сфере экономики труда; оценивать эффективность труда; выявить тенденции развития форм и систем оплаты труда и механизма регулирования заработной платы.</p> <p>Владеет: навыками реализации программы развития УУД в области обществознания; методами экономического анализа эффективности использования трудовых ресурсов; навыками разработки кейс-задач в сфере организации и нормирования труда.</p>

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО
Работа на лекционных занятиях	8	3
Тестовый контроль на практических занятиях	10	-
Устный опрос на практических занятиях	24	15
Подготовка открытых вопросов	8	3
Самостоятельная работа (подготовка научного доклада, написание научной статьи)	20	25
Итоговая самостоятельная работа	20	30
Зачет	10	24
Всего за год	100	100

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90-100	А – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы;	Зачтено

		все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	83-89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75-82	С – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63-74	Д – удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки	
Удовлетворительно	50-62	Е – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные учебной программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполненных некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21-49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом не сформированы; большинство предусмотренных учебной программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительно самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено
Неудовлетворительно	0-20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1 Оценочные средства текущего контроля и контроля самостоятельной научно-исследовательской работы

Научный доклад подготавливается по выбранной проблеме дисциплины «Экономика труда». Студент выбирает проблему и, исследуя её, готовит короткий доклад по определённому плану. В плане доклада необходимо сформулировать теоретические и практические обстоятельства относительно указанной проблемы, рассмотреть понятийный аппарат, который позволяет формулировать, рассматривать и решать указанную проблему.

Примерная тематика для подготовки научных докладов:

1. Регулирование внутреннего рынка труда на основе оценки удовлетворенности работников условиями трудовой деятельности.
2. Основные закономерности использования рабочей силы в современной России: позитивное и негативное влияние рынка труда.
3. Современные требования рынка труда к повышению качества рабочей силы и ее конкурентоспособности.
4. Особенности рынка труда в сравнении с другими рынками.
5. Модели рынка труда.
6. Сегменты рынка труда по разным признакам.
7. Женщины на рынке труда: специфика занятости, социальная защита.
8. Молодежный сегмент рынка труда и его особенности.
9. Инвалиды и их адаптация к рынку труда. Государственная политика в области занятости инвалидов.
10. Основные особенности рынка труда, связанные с трансформацией социально-экономических отношений.
11. Факторы, обусловившие новые явления на рынке труда в период социально-экономических трансформаций.
12. Органы исполнительной власти, осуществляющие государственные полномочия в области содействия занятости населения.
13. Скрытая безработица: причины и социальные последствия.
14. Позитивные экономические и социальные последствия безработицы.
15. Негативные экономические и социальные последствия безработицы. Пути преодоления.
16. Мотивация трудового поведения работников образовательных учреждений.
17. Мотивация персонала в практике управления современной образовательной организацией.
18. Мотивация профессиональной деятельности педагогов общеобразовательных организаций.
19. Отношение к труду преподавателей вузов в условиях изменения систем стимулирования.
20. Оценка эффективности мотивации труда педагогических работников.

Важнейшей формой научно-исследовательской деятельности обучающихся является подготовка к печати научных статей. Подготовка статьи предшествует реферирование (аннотирование) научных статей и специальных материалов по избранной тематике.

В статье требуется отобразить следующие разделы:

- постановка проблемы и её актуальность;
- анализ последних исследований и публикаций;
- формулирование в статье цели исследования;
- изложение основного материала с иллюстрацией заданий и задач;

- выводы;
- список использованной литературы.

Актуализация темы, анализ литературы и постановка цели статьи являются логичными этапами в движении к основному исследованию. Исследование основного материала в структуре статьи должно занимать от 70% до 90% общего текста. Эта часть статьи является личным взглядом студента на исследуемую проблему. При изложении основного материала статьи студент должен делать ссылки на результаты исследований в научных публикациях по данной теме. Ссылки на научные источники даются согласно ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка»: в квадратных скобках указывается номер источника из списка литературы и страница, на которой находится данный тезис. Список литературы оформляется по порядку ссылок на источники в статье.

Примерная тематика для написания научной статьи:

1. Систем стимулирования труда преподавателей вузов.
2. Профессиональное здоровье и мотивация труда педагогов.
3. Оплата труда научно-педагогических работников и уровень качества их труда.
4. Социальное партнерство на рынке труда.
5. Тенденции развития российского рынка труда и их влияние на использование рабочей силы.
6. Пути рационализации занятости населения и снятия напряженности на рынке труда.
7. Механизм функционирования российского рынка труда.
8. Политика занятости в Российской Федерации.
9. Оценка эффективности труда на предприятии и факторов, влияющих на нее.
10. Методы оценки эффективности трудовой деятельности персонала.
11. Оценка эффективности кадровой политики организации.
12. Основные направления повышения экономической эффективности использования кадрового потенциала предприятия.
13. Эффективность труда и вознаграждение за его результаты.
14. Эффективность и производительность труда.
15. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности.
16. Концепция сбалансированной системы показателей эффективности труда.
17. Пути повышения производительности труда.
18. Дилемма: «труд» и «творчество».
19. Мотивация и эффективность труда.
20. Оценка результатов труда персонала как ключевой фактор, определяющий эффективность труда.

Примерные практические задания

Пример тестовых заданий

Тест по теме 1. Экономика труда и социально-трудовые отношения как направление научного исследования и учебная дисциплина

1. Какое определение раскрывает понятие «труд»:

- а) это любая целесообразная внутренняя (психическая) и внешняя (физиологическая) активность человека;
- б) это целесообразная деятельность, направленная на создание определенных общественно полезных материальных или духовных благ, предназначенных для удовлетворения разнообразных потребностей человека;

в) это целесообразная деятельность, направленная на получение максимальной прибыли и удовлетворения собственных потребностей.

2. Укажите, какие существуют границы разделения труда:

- а) физические, умственные и социально-психологические границы разделения труда;
- б) экономические, нормативно-правовые и эстетические границы разделения труда;
- в) экономические, психофизиологические и социальные границы разделения труда.

3. Укажите виды труда:

- а) труд конкретный и труд абстрактный;
- б) труд частный и труд общественный;
- в) труд воспроизводственный и труда созидающий;
- г) труд простой и труд сложный;
- д) труд необходимый и труд прибавочный;
- е) труд умственный и труд физический.

4. Что означает понятие «труд необходимый»:

а) необходимый труд создает необходимый продукт – избыток, излишек над прибавочным. Необходимый продукт используется с целью развития и совершенствования производства, обеспечения функционирования непроизводственной сферы, обеспечения обороны страны и содержания органов государственного управления;

б) это труд, требующий определенного уровня квалификации (квалифицированный труд). В каждую единицу времени он создает большую стоимость, чем простой труд;

в) необходимый труд создает необходимый продукт, т.е. ту часть общественного продукта, которая идет на удовлетворение потребностей работника сферы материального производства и членов их семей (неработающих);

г) это труд в определенной целесообразной форме.

5. Какое определение раскрывает понятие «абстрактный труд»:

а) труд, который предполагает тиражирование уже существующих идей и их материализацию;

б) это процесс труда с физиологической стороны, а именно затраты физической, нервной и умственной энергии человека;

в) труд как вид целесообразной деятельности отличающийся преобладанием интеллектуальных усилий, затрат умственной энергии.

6. Что означает понятие «научная организация труда»:

а) организация труда, которая основывается на достижениях науки и позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование факторов производства и непрерывное повышение производительности труда, способствует улучшению условий работы, сохранению здоровья человека, созданию предпосылок для всестороннего развития личности;

б) наука, изучающая психологические особенности различных видов трудовой деятельности в их зависимости от общественно-исторических и конкретных производственных условий, от орудий труда, методов обучения и психологических качеств личности;

в) наука, изучающая теоретические и прикладные проблемы установления норм труда (меры затрат труда) на изготовление единицы продукции или выработки продукции в единицу времени, выполнение заданного объема работ или обслуживание средств производства в определенных организационно-технических и социально-экономических условиях.

7. Какие отрасли общественного производства включает в себя вторичный сектор, согласно западному «экономиксу»:

- а) охота, рыболовство, сельское хозяйство, лесное хозяйство, добывающая промышленность;
- б) обрабатывающая промышленность, строительство;
- в) транспорт, сфера услуг, информатика, управление.

8. Укажите, что представляют собой социально-психологические условия труда:

- а) обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, размерами нагрузки на двигательный аппарат, нервную систему, психику работника;
- б) определяющие внешнюю предметную среду (микроклимат, чистота воздушной среды, шум, освещение и проч.), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;
- в) конфликтность или сплоченность группы, стиль руководства, социально-психологический климат в коллективе;
- г) воздействие которых формирует эмоциональный настрой и отношение к труду с точки зрения художественного восприятия действительности.

9. Назовите уровни человеческих потребностей, указанных в классификации А. Маслоу:

- а) основные физиологические потребности;
- б) потребность в безопасности;
- в) потребность в социальной общности;
- г) потребность к творчеству;
- д) потребность в уважении и самоуважении;
- е) потребность в самореализации, самоактуализации.

10. Укажите основные функции Федеральной службы по труду и занятости:

- а) контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе;
- б) деятельность по предупреждению, обнаружению и пресечению нарушений законодательства Российской Федерации в закрепленных сферах деятельности до внесения соответствующих изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- в) организация альтернативной гражданской службы;
- г) организация альтернативной военной службы;
- д) организация и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Тест по теме 2. Труд и рабочая сила человека

1. Полезный эффект труда – это:

- а) показатель, который показывает, в какой степени труд удовлетворяет ту или иную общественную потребность путем потребления созданного продукта;
- б) рабочая сила;
- в) способность единицы труда (одного и того же его количества) удовлетворять в большей или меньшей степени какие-либо общественные потребности;
- г) величина полезного эффекта, приходящаяся на единицу рабочего времени.

2. Уровень качества продукта труда – это:

- а) величина полезного эффекта труда, приходящаяся на один продукт труда;

- б) показатель, который показывает, в какой степени труд удовлетворяет ту или иную общественную потребность путем потребления созданного продукта;
- в) способность единицы труда (одного и того же его количества) удовлетворять в большей или меньшей степени какие-либо общественные потребности;
- г) величина полезного эффекта, приходящаяся на единицу рабочего времени.

3. Качество труда – это:

- а) способность единицы труда (одного и того же его количества) удовлетворять в большей или меньшей степени какие-либо общественные потребности;
- б) величина полезного эффекта труда, приходящаяся на один продукт труда;
- в) показатель, который показывает, в какой степени труд удовлетворяет ту или иную общественную потребность путем потребления созданного продукта;
- г) величина полезного эффекта, приходящаяся на единицу рабочего времени.

4. Эффективность труда – это:

- а) величина полезного эффекта, приходящаяся на единицу рабочего времени;
- б) показатель, который показывает, в какой степени труд удовлетворяет ту или иную общественную потребность путем потребления созданного продукта;
- в) величина полезного эффекта, приходящаяся на единицу рабочего времени.
- г) величина полезного эффекта труда, приходящаяся на один продукт труда;

5. Производительная сила труда характеризует...

- а) рабочую силу человека;
- б) плодотворность единицы труда, одного и того же количества труда;
- в) плодотворность труда в единицу времени;
- г) напряженность живого труда.

6. Производительность труда характеризует...

- а) рабочую силу человека;
- б) плодотворность единицы труда, одного и того же количества труда;
- в) плодотворность труда в единицу времени;
- г) напряженность живого труда.

7. Рабочая сила человека – это:

- а) способность человека к труду, это масса физической, нервной, умственной энергии, которая может быть использована в процессе труда;
- б) плодотворность единицы труда, одного и того же количества труда;
- в) плодотворность труда в единицу времени;
- г) напряженность живого труда.

8. Интенсивность труда – это:

- а) производительные затраты рабочей силы в единицу времени;
- б) непроизводительные затраты рабочей силы в единицу времени;
- в) потери рабочей силы;
- г) напряженность живого труда.

9. Укажите неверное утверждение:

- а) в количественном отношении интенсивность труда всегда меньше напряженности труда;
- б) в количественном отношении интенсивность труда всегда больше напряженности труда;

- в) напряженность труда по структуре содержит интенсивность труда и потери рабочей силы;
- г) в качественном отношении понятия «интенсивность труда» и «напряженность труда» выражают разные производственные отношения людей, имеют неодинаковые факторы, различные экономическое значение.

10. Затраты какой энергии человека возрастают под влиянием научно-технического прогресса?

- а) умственной;
- б) физической;
- в) нервной;
- г) затраты не изменяются.

Тест по теме 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал

1. Трудовые ресурсы – это?

- а) все население государства;
- б) все работающие на предприятиях страны граждане;
- в) все военнообязанные;
- г) пенсионеры;
- д) подростки;
- е) трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

2. В состав трудовых ресурсов государства включаются:

- а) работающие пенсионеры;
- б) военнотружущие;
- в) население в трудоспособном возрасте;
- г) инвалиды детства;
- д) студенты;
- е) работающие подростки.

3. Что понимается под использованием трудовых ресурсов?

- а) оптимальное распределение по отраслям и сферам экономики;
- б) эффективность применения труда в народном хозяйстве;
- в) стратегия развития экономики;
- г) международные экономические связи.

4. Трудовой потенциал – это:

- а) совокупность природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта конкретного работника или персонала организации в целом;
- б) желание индивидуумов работать за пределами своих возможностей;
- в) способность работника выполнять конкретные занятия руководителя;
- г) численность безработных граждан.

5. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию.

6. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся

и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

7. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов:

- а) выработка, трудоемкость;
- б) рентабельность производства;
- в) оборачиваемость, коэффициент списочного состава.

8. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?

- а) психическая составляющая;
- б) социальная составляющая;
- в) интеллектуальная составляющая;
- г) физическая составляющая.

9. Какие составляющие включает в себя экономически активное население?

- а) все население страны;
- б) безработных, не ищущих работу;
- в) безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней;
- г) занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход.

10. Главная составная часть трудовых ресурсов:

- а) работники;
- б) предприниматели;
- в) наемная рабочая сила;
- г) все население страны.

11. Как называется разность между количеством прибывших и количеством выбывших людей:

- а) естественная убыль населения;
- б) естественный прирост;
- в) миграционный прирост;
- г) миграция населения.

12. Какая из перечисленных причин в наименьшей степени влияет на миграцию населения?

- а) экономическая;
- б) наличие многоэтажных домов;
- в) политическая;
- г) экологическая.

13. Персонал организации - это:

- а) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы;
- б) выделение работников по социально-демографическим группам;
- в) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку;
- г) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками.

14. Структура персонала организации - это:

- а) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих;
- б) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку;
- в) выделение групп работников по функциям (видам деятельности) организации;
- г) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы;
- д) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками.

15. Совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятые преимущественно различными видами умственной деятельности называется:

- а) рабочие;
- б) управленческий персонал;
- в) работники социальной инфраструктуры;
- г) специалисты.

16. К категории специалистов относятся должности:

- а) кассиры;
- б) инженеры;
- в) секретари;
- г) бухгалтеры;
- д) техники.

17. Работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации ими управленческих решений относятся к категории:

- А) рабочие;
- Б) специалисты;
- В) руководители;
- Г) работники социальной инфраструктуры;
- Д) технические исполнители.

Тест по теме 4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы

1. Дайте определение понятия «Рынок труда» – это:

- а) статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства;
- б) механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы);
- в) динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства.

2. Чем является цена реализации труда или цена реализации рабочей силы?

- а) оптовой ценой;
- б) ценой без НДС;
- в) заработная плата;
- г) прибыль.

3. Отметьте элементы, которые включает в себя современная структура рынка труда?

- а) производственная система

- б) система найма;
- в) система подготовки кадров;
- г) система переподготовки и переквалификации.

4. От чего зависит спрос на труд и предложение труда?

- а) оптовых цен на продукты питания;
- б) розничных цен на продукты питания;
- б) мировых цен;
- в) цены реализации труда.

5. Что входит в структуру рынка труда?

- а) объекты рынка труда;
- б) рыночный механизм;
- в) конкуренция;
- г) субъекты рынка труда.

6. Что входит в структуру механизма рынка труда?

- а) сотрудничество;
- б) конкуренция;
- в) предложение труда;
- г) цена труда;
- д) спрос на труд.

7. Отметьте основные группы, которые в себя включает структура спроса на рабочую силу?

- а) спрос на профессиональную рабочую силу;
- б) спрос на неквалифицированную рабочую силу;
- в) спрос на рабочую силу низкой квалификации;
- г) спрос на высококвалифицированную рабочую силу.

8. Когда наемными работниками, занятыми на предприятиях фирмы X, продают свою рабочую силу на внутрифирменном рынке труда?

- а) ежедневно;
- б) непрерывно;
- в) лишь с наступлением срока заключения нового коллективного договора (соглашения) между профсоюзом, объединяющим данный трудовой коллектив, и хозяевами фирмы (работодателями), покупателями рабочей силы.

9. В случае если работник стремится получить максимум дохода, и готов посвятить свое свободное сверхурочную работу, то эта ситуация увеличивает предложение труда и имеет название:

- а) «эффект дохода»;
- б) «эффект замещения»;
- в) «эффект сноба»;
- г) «эффект Веблена».

10. Что из представленного в ответах будет являться формой материального вознаграждения?

- а) рента;
- б) процент по вкладу;
- в) заработная плата;
- г) ставка заработной платы.

11. От чего будет зависеть величина спроса на рынке труда?

- а) качества труда;
- б) потребностей работника в деньгах;
- в) спроса потребителей на выпускаемые работодателем товары и услуги;
- г) цен на товары и услуги.

12. Отметьте виды заработной платы:

- а) посменная;
- б) повременная;
- в) посезонная;
- г) сдельная.

13. Отметьте то, что не будет являться причиной возникновения безработицы:

- а) низкая мобильность работника;
- б) применение современных технологий;
- в) тяжелые климатические условия;
- г) международная конкуренция.

14. Что произойдет с гражданином без работы?

- а) подвергнется большому риску заболеваемости;
- б) потеряет квалификацию;
- в) будет изгнан из общества;
- г) снизится жизненный уровень.

15. Государственной формой регулирования безработицы является:

- а) инвестиции в предприятия для сохранения рабочих мест;
- б) полный запрет на иностранную рабочую силу;
- в) поддержка частного предпринимательства;
- г) уменьшение работникам заработной платы.

16. Откуда происходит финансирование программы занятости граждан РФ?

- а) из средств работодателя;
- б) из средств работника;
- в) из федерального бюджета;
- г) из местного бюджета.

17. Что такое прожиточный минимум?

- а) пособие по безработице;
- б) минимальная заработная плата;
- в) доход необходимый для основных жизненных потребностей человека;
- г) затраты человека на свои потребности.

18. Что будет компенсировать работнику компенсационная заработная плата?

- а) затраты на получение образования;
- б) затраты на командировочные расходы;
- в) вредные условия труда;
- г) отсутствие квартальных премий в течение последнего год.

19. Формированием чего будет обеспечено участие предприятий в регулировании рынка труда?

- а) структуры предложения на рынке труда;
- б) структуры спроса на рабочую силу;

- в) объема найма работников;
- г) характеристик найма работников.

20. Сопоставив заработную плату с динамикой ... можно выяснить изменение в уровне реальной заработной платы.

- а) нормы прибыли;
- б) уровня цен на товары и услуги;
- в) ставки налогообложения;
- г) продолжительности рабочей недели

Тест по теме 5. Эффективность труда и ее показатели

1. Показатель комплексной оценки эффективности любой полезной деятельности путем соотношения полученных результатов с продуктивностью используемых видов ресурсов называется:

- а) производительность;
- б) рентабельность;
- в) эффективность.

2. Сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная деятельность человека по получению или созданию жизненных благ для удовлетворения личных и общественных потребностей:

- а) форма труда;
- б) труд;
- в) характер труда.

3. Производительность труда – это показатель, отражающий степень эффективности:

- а) процесса труда;
- б) использования основных фондов;
- в) трудовых ресурсов.

4. Снижает ли трудоемкость внедрение высокопроизводительного оборудования:

- а) да;
- б) нет;
- в) крайне редко.

5. Экономия затрат труда (рабочих часов) на производство одной единицы продукции или дополнительного объема продукции за единицу времени, что напрямую влияет на повышение эффективности производства:

- а) понижение производительности труда;
- б) усложнение производительности труда;
- в) повышение производительности труда.

6. Производительность труда — это показатель:

- а) эффективности использования основных фондов;
- б) эффективности труда;
- в) эффективности производства.

7. Рост производительности труда означает повышение его результативности, так ли это:

- а) нет;
- б) в редких случаях;

в) да.

8. Определить рост производительности труда в зависимости от сокращения потерь от брака, при условии, что процент брака в 2023 году составил 4,0 %, а в 2024 году запланирован на уровне 3%:

- а) 1,04;
- б) 0,5;
- в) 1,3.

9. Показатели труда, характеризующие его количество как длительностью рабочего времени, так и уровнем напряжённости труда:

- а) планомерность труда;
- б) увеличение;
- в) интенсивность труда.

10. В ходе производственно-хозяйственной деятельности на предприятии производительность труда может иметь динамику:

- а) положительную;
- б) отрицательную;
- в) оба варианта верны;
- г) нет верного ответа.

11. На производительность труда непосредственно влияет(ют):

- а) состояние основных средств;
- б) технологии производства или процессов;
- в) оба варианта верны;
- г) нет верного ответа.

12. К интенсивному фактору роста объемов производства относится:

- а) рост количества работающих;
- б) рост трудоемкости изготовления;
- в) рост производительности труда.

13. На производительность труда непосредственно влияет(ют):

- а) климат в коллективе;
- б) качество менеджмента;
- в) оба варианта верны;
- г) нет верного ответа.

14. Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:

- а) интенсивный путь;
- б) экстенсивный путь;
- в) совершенствование организации производства.

15. К внешним факторам, влияющим на производительность труда относятся:

- а) общеэкономические;
- б) узкоэкономические;
- в) специализированные.

16. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач:

- а) экономических, психофизиологических, коллективных;
- б) экономических, психофизиологических, социальных;
- в) экономических, психофизиологических, организационных.

17. К социально-экономическим факторам, влияющим на производительность труда относи(я)тся:

- а) не соблюдение трудовой дисциплины;
- б) текучесть кадров;
- в) соблюдение трудовой дисциплины.

18. В сдельную форму оплаты труда не входит:

- а) прямая сдельная;
- б) контрактная;
- в) сдельно-премиальная.

19. К социально-экономическим факторам, влияющим на производительность труда относи(я)тся:

- а) ликвидация текучести кадров;
- б) текучесть кадров;
- в) понижение трудовой и творческой активности работников.

20. В производственную трудоемкость входит:

- а) полная трудоемкость;
- б) трудоемкость обслуживания;
- в) трудоемкость управления.

21. К прямым факторам, оказывающим влияние на производительность труда относятся:

- а) материально-технические;
- б) социально-психологические;
- в) природно-климатические.

22. В производственную трудоемкость входит:

- а) трудоемкость управления;
- б) нормативная трудоемкость;
- в) полная трудоемкость.

23. К прямым факторам, оказывающим влияние на производительность труда относятся:

- а) природно-климатические;
- б) социально-психологические;
- в) организационные.

24. Выработка рабочих выражается в показателях:

- а) натуральных, условно-натуральных, стоимостных, трудовых;
- б) стоимостных, нормативных, натуральных;
- в) только стоимостных и натуральных.

25. При снижении трудоемкости выработка:

- а) увеличивается;
- б) уменьшается;
- в) остаётся неизменной.

26. Трудоёмкость – это:

- а) объем произведенной продукции в единицу времени с использованием средств механизации и автоматизации;
- б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- в) объем произведенной продукции в единицу времени.

Тест по теме 6. Организация и нормирование труда

1. Уровень квалификации рабочих устанавливается на основе присвоения им квалификационных:

- а) групп;
- б) категорий;
- в) разрядов;
- г) уровней.

2. Для определения численности работников за определенный период используется показатель:

- а) явочной численности;
- б) среднявочной численности;
- в) списочной численности;
- г) среднесписочной численности.

3. Для определения численности работников на определенную дату используется показатель:

- а) явочной численности;
- б) среднявочной численности;
- в) среднесписочной численности;
- г) списочной численности.

4. Фактор, влияющий на сокращение численности рабочих:

- а) рост производительности труда;
- б) снижение производительности труда;
- в) изменение структуры рабочих;
- г) рост трудоемкости изделия.

5. Метод планирования численности основных рабочих:

- а) отработанное время;
- б) нормы обслуживания;
- в) трудоемкость производственной программы;
- г) рабочие места.

6. Процесс по определению минимально допустимого объема продукции (работ, услуг), производимого в единицу времени (час, смену) – это:

- а) норма трудоемкости операций;
- б) норма обслуживания;
- в) нормирование труда.

7. Норма труда, определяющая необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой (звеном) – это:

- а) норма обслуживания;
- б) норма численности;

в) норма управляемости.

8. Норма труда, определяющая необходимую численность работников для выполнения определенного объема работы – это:

- а) норма трудоемкости операций;
- б) норма численности;
- в) норма управляемости.

9. Норма труда, определяющая число работников, непосредственно подчиненных одному руководителю – это:

- а) нормированное задание;
- б) норма численности;
- в) норма управляемости.

10. Какая из норм труда не относится к нормам результатов труда?

- а) нормы выработки;
- б) нормы управляемости;
- в) нормы организованности процессов;
- г) нормы использования оборудования, мощностей;
- д) нормы эффективности труда (производительность, рентабельность)

11. Кто должен устанавливать нормы охраны и условий труда?

- а) международные и государственные (национальные) организации управления;
- б) международные органы управления;
- в) управленческий персонал предприятия.

12. Кто должен устанавливать и контролировать нормы затрат рабочего времени и соотношение численности?

- а) международные и государственные (национальные) органы управления;
- б) государственные органы управления;
- в) управленческий персонал предприятия.

Тест по теме 7. Организация оплаты труда. Система мотивации труда

1. Сущность заработной платы как экономической категории состоит в том, что она является...

- а) элементом издержек производства;
- б) элементом дохода наёмного работника;
- в) превращённой формой цены труда;
- г) превращённой формой цены рабочей силы.

2. На рынке труда (в сфере обращения) формируется...

- а) заработная плата;
- б) ставка заработной платы;
- в) минимальный размер оплаты труда;
- г) средняя заработная плата.

3. Распределительная функция заработной платы подразумевает...

- а) установление доли работника в созданном продукте;
- б) обеспечение доходов для удовлетворения потребностей работников и членов их семей;
- в) обеспечение платёжеспособного спроса наёмных работников;
- г) обеспечение индексации заработной платы.

4. Удовлетворение потребностей работников и членов их семей на определённом качественном уровне обеспечивает...

- а) распределительная функция заработной платы;
- б) воспроизводственная функция заработной платы;
- в) социальная функция заработной платы;
- г) функция формирования платёжеспособного спроса.

5. Регулирующая функция заработной платы...

- а) определяет единые условия оплаты труда;
- б) обеспечивает справедливость в оплате труда;
- в) способствует перераспределению рабочей силы между отраслями и видами труда;
- г) обеспечивает простое и расширенное воспроизводство рабочей силы.

6. Стимулирующая функция заработной платы подразумевает...

- а) поощрение количественных и качественных результатов труда, ресурсосбережения, квалификации работников;
- б) формирование личных доходов и удовлетворение потребностей работников и членов их семей;
- в) повышение социального статуса работников;
- г) обеспечение более высокого уровня социальных накоплений.

7. Из перечисленного ниже не является элементом рыночного механизма организации оплаты труда...

- а) многоуровневая коллективно-договорная система согласования интересов;
- б) система обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда;
- в) система налогового регулирования заработной платы в составе индивидуальных доходов и в составе издержек работодателя;
- г) информационная система об уровне и динамике безработицы

8. Коллективный договор, содержащий положения об оплате труда, заключается между...

- а) работниками и работодателем;
- б) администрацией предприятия, представляющей интересы работодателя, и представителями наёмных работников;
- в) администрацией предприятия, профсоюзом, государством;
- г) объединением работодателей и объединением профсоюзов.

9. К методам прямого государственного регулирования заработной платы не относится...

- а) установление МРОТ;
- б) индексация заработной платы;
- в) установление ставок налогообложения физических лиц;
- г) определение порядка оплаты труда работников государственных учреждений.

10. Установленный государством наименьший уровень вознаграждения за труд – это:

- а) прожиточный минимум;
- б) тарифная ставка первого разряда;
- в) минимальный потребительский бюджет;
- г) минимальный размер оплаты труда.

11. Если работник получает за такую же работу меньшую заработную плату, чем

его коллега, он вправе сделать вывод, что нарушена...

- а) воспроизводственная функция заработной платы;
- б) стимулирующая функция заработной платы;
- в) социальная функция заработной платы;
- г) распределительная функция заработной платы.

12. К элементам внутрифирменной организации оплаты труда относят:

- а) систему организации труда;
- б) систему оценки качества продукции и работы;
- в) систему планирования и учёта производительности труда;
- г) тарифную систему.

13. Какую роль играет нормирование труда в организации его оплаты?

- а) определяет степень напряжённости труда;
- б) оценивает уровень интенсивности труда;
- в) устанавливает количественную меру труда;
- г) все ответы верны.

14. Размер заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда определяется с помощью...

- а) тарифного регулирования заработной платы;
- б) организационно-технического нормирования труда;
- в) аналитической оценки качества и результативности труда;
- г) форм и систем заработной платы.

15. Из перечисленного ниже не является принципом организации оплаты труда...

- а) равная оплата за равный труд;
- б) дифференциация заработной платы;
- в) уравнительность в оплате труда;
- г) рост номинальной и реальной заработной платы.

16. Можно с уверенностью утверждать, что реальная заработная плата повышается, если...

- а) повышаются ставки и оклады;
- б) повышаются ставки, оклады и потребительские цены одинаковыми темпами;
- в) снижаются ставки, оклады и потребительские цены;
- г) ставки и оклады растут быстрее потребительских цен.

17. К процессуальным теориям мотивации не относится:

- а) модель Портера-Лоулера;
- б) трехфакторная модель Мак-Клелланда;
- в) теория справедливости С. Адамса;
- г) теория ожиданий Врума.

18. К содержательным теориям мотивации не относится:

- а) теория справедливости С. Адамса;
- б) теория Маслоу;
- в) х-у- теория Мак-Грегора;
- г) диспозиционная теория Ядова.

19. Люмпен - это:

- а) человек, приоритетным желанием которого является создание красивого внешнего образа;
- б) вид профсоюза, защищающего право на равенство заработных плат вне зависимости от этнической принадлежности;
- в) человек, у которого на рабочем месте преобладает мотивация избегания;
- г) трудоголик.

20. Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:

- а) производство организовано на базе конвейерной сборки;
- б) присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;
- в) определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;
- г) работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.

21. Грейд – это:

- а) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;
- б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;
- в) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);
- г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

22. Если предмет оценки персонала – его трудовой вклад, то в отличии от оценки потенциала, ее целью прежде всего является:

- а) планирование мероприятий по повышению квалификации работника;
- б) разработка или применение системы стимулирования труда работника в рамках его рабочего места;
- в) перемещение работника на новое рабочее место и изменение функций, выполняемых работником;
- г) определение необходимости найма или увольнения работника, подвергающегося оценки.

23. Какая из приведенных ниже ситуаций сама по себе не может являться фактором, вызывающим демотивацию работника:

- а) организация выплачивает работнику премии, но не контролирует результаты работы;
- б) руководство компенсирует работнику увеличение одних личных издержек соответствующим снижением других;
- в) начальник последовательно из года в год добивается повышения реальной заработной платы своих служащих при этом остальные факторы остаются неизменными;
- г) руководитель принял работника в цех по ручной упаковке продукции, где последний отработал два года при неизменных условиях труда и постоянной индексации заработной платы в соответствии с инфляцией.

24. Системы и размеры премиальных выплат (бонусов) и порядок их начисления:

- а) достаточно четко регламентируются в трудовом кодексе;
- б) устанавливаются организациями самостоятельно и в большинстве случаев законодательно не регламентируются;

- в) детально прописываются профильными министерствами и ведомствами;
- г) обязательно должны регламентироваться коллективными договорами рабочих коллективов и работодателей.

25. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

- а) системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);
- б) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;
- в) своевременность стимулирования;
- г) унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.

26. Предприятие является монополистом и вводит новую должность, прогноз результативности работы нового сотрудника затруднен, так как только он в организации выполняет вверенные ему функции, и на рынке труда данный специалист является специфичным ресурсом. Исходя из каких показателей наиболее целесообразно оценивать его деятельность в первоначальный период:

- а) сравнивая его результативность с результативностью аналогичных специалистов на рынке труда;
- б) сравнивая его результативность с результатами работы сотрудников на схожих должностях;
- в) оценивая его труд исходя из достижения им плановых показателей результативности;
- г) оценивая его труд исходя из динамики его показателей результативности во времени.

27. Выберите однозначно верное определение. Эффективность как показатель оценки системы стимулирования труда представляет собой:

- а) сопоставление достигнутых работниками результатов и потерь (расходов), понесенных для их получения; +
- б) результат трудового процесса работников или работника в виде количества произведенной продукции, качества оказанных услуг и пр.;
- в) показатель обратный производительности;
- г) показатель использования трудовых ресурсов при котором в краткосрочном периоде максимизируется результат труда.

Тест по теме 8. Планирование труда и кадровая политика организации

1. Обеспечение потребности в кадрах действующего предприятия предполагает:

- а) определение численности работников предприятия;
- б) сопоставление численности с имеющейся потребностью в рабочей силе; оценку оборота, текучести кадров;
- в) определение дополнительной потребности или избытка кадров;
- г) все ответы верны.

2. Планирование производительности труда осуществляется в следующем порядке:

- а) рассчитывается прирост производительности труда на предприятии, достигаемый под влиянием всех факторов и мероприятий.
- б) определяется экономия численности от разработки и внедрения каждого мероприятия по повышению производительности труда;
- в) вычисляется суммарная экономия численности под воздействием всех технико-экономических факторов и мероприятий.

3. Повышение роли кадровой политики связано с...

- а) переходом к экономическим методам управления;
- б) развитием демократии;
- в) интеграцией в мировую экономику.

4. Какой тип кадровой политики предполагает преимущественное использование внутренних источников подбора персонала?

- а) открытый;
- б) закрытый;
- в) корпоративный.

5. На каком уровне управления определяются концепция и тип кадровой политики?

- а) высший уровень управления;
- б) функциональный отдел (служба управления персоналом);
- в) линейные менеджеры;
- г) вышестоящая организация.

6. К стратегическому планированию управления персоналом относится функция:

- а) выработка стратегии;
- б) аттестация;
- в) оплата труда;
- г) увольнение персонала.

7. Если руководство осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом и принимает меры по локализации проблем, то такая кадровая политика называется:

- а) превентивной кадровой политикой;
- б) реактивной кадровой политикой;
- в) активной кадровой политикой;
- г) пассивной кадровой политикой.

8. Наличие у руководителя обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на персонал называется

- а) превентивной кадровой политикой;
- б) реактивной кадровой политикой;
- в) активной кадровой политикой;
- г) пассивной кадровой политикой.

9. Основой выделения стадий развития карьеры служит.

- а) возраст сотрудника;
- б) квалификация сотрудника;
- в) продолжительность работы в одной организации.

10. Профессиональный отбор – это:

- а) определение профессиональной пригодности человека;
- б) проверка профессиональных знаний кандидата;
- в) инструмент проверки профессиональных знаний.

11. Издержки приобретения персонала – это затраты на:

- а) набор;
- б) инструктаж;

- в) обучение на рабочем месте;
- г) оплата времени обучения.

12. Первоначальные издержки на персонал – это затраты на:

- а) набор;
- б) отбор;
- в) выплаты по увольнению;
- г) снижение производительности у увольняемого и коллектива.

Пример открытых вопросов для обсуждения на практических занятиях

1. За счет каких факторов обеспечивается высокая производительность труда и минимизация издержек на трудовые ресурсы?
2. Каким образом на практике учитываются непроизводительные затраты рабочей силы?
3. Какая структура персонала организации считается оптимальной?
4. Каковы особенности рынка труда по сравнению с другими видами рынков?
5. Почему научно-технический прогресс считается главным фактором роста производительности труда?
6. В чем заключается сущность и роль нормирования труда в современных условиях?
7. Каковы особенности оплаты труда работников бюджетной сферы?
8. Покажите взаимосвязь мотивов и стимулов труда.
9. Что представляет собой трудовой коллектив предприятия и его профессиональный состав?
10. Раскройте сущность социального партнерства как ключевого направления регулирования социально-трудовых отношений.

Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Тема 1. Экономика труда и социально-трудовые отношения как направление научного исследования и учебная дисциплина

1. Определите цель, задачи, объект и предмет учебной дисциплины «Экономика труда».
2. Перечислите и раскройте общенаучные и специфические методы (методологические приёмы), которые применяет в своих исследованиях экономика труда.
3. Когда появилась наука о труде? Раскройте этапы ее развития.
4. Покажите связь экономики труда с другими науками о труде.
5. Дайте определение понятию «труд». Раскройте функции труда.
6. Классифицируйте виды труда по разным критериям.
7. Определите трудовую деятельность и раскройте ее компоненты.
8. Раскройте понятия: предмет труда, средства труда, технология труда, продукты труда.
9. Раскройте содержание благоприятных и неблагоприятных условия труда.
10. Охарактеризуйте стадии трудовой адаптации.

Тема 2. Труд и рабочая сила человека

1. Определите понятие «рабочая сила человека» и «жизненные силы человека»
2. Чем отличается производительное потребление рабочей силы человека от непроизводительного?
3. В чем заключается отличие напряженности рабочей силы от интенсивности труда?

4. В каких условиях труда не возникает непроизводительное потребление рабочей силы работника?
5. Как технический прогресс влияет на структуру физического, умственного, нервно-напряженного труда?
6. Как технический прогресс влияет на величину производительных и непроизводительных затрат рабочей силы?
7. Назовите закономерность развития напряженности рабочей силы работника в ходе развития научно-технического прогресса.
8. Определите понятие «Производительная сила труда». В чем ее отличие от производительности труда?
9. Определите понятия: «полезный эффект труда», «уровень качества продукта труда», «качество труда», «эффективность труда».

Тема 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал

1. Определите понятие «трудовые ресурсы». Какие группы населения они включают?
2. Как определяется численность трудовых ресурсов страны в целом или отдельного региона (формула)?
3. Кого относят к занятым в составе экономически активного населения?
4. Кого относят к группе безработных?
5. Определите процесс воспроизводства трудовых ресурсов. Какие фазы включает этот процесс? Раскройте содержание каждой фазы.
6. Сущность и критерии миграции населения.
7. Раскройте содержание понятий: «трудовой потенциал общества», «трудовой потенциал организации», «трудовой потенциал работника».
8. Раскройте содержание понятий: «кадровый потенциал организации», «кадровый потенциал работника».
9. Что понимают под человеческими ресурсами?
10. Сущность и основные признаки персонала организации.
11. Структурируйте персонал организации.
12. Разделите персонал организации на категории по характеру трудовых функций.

Тема 4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы

1. Раскройте сущность рынка.
2. Особенности рынка труда, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы.
3. Субъекты и объекты рынка труда.
4. Конъюнктура и инфраструктура рынка труда.
5. Классификация рынков труда по различным критериям.
6. Сущность и структура механизма рынка труда.
7. Раскройте элементы механизма рынка труда: цена рабочей силы, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, конкуренция.
8. Сущность, виды и формы занятости.
9. Сущность, виды и формы и социально-экономические последствия безработицы.
10. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации.

Тема 5. Эффективность труда и ее показатели

1. Что понимается под экстенсивной и интенсивной характеристикой труда?
2. Какими методами может быть определен объем производства?
3. В чем сущность понятия «трудоемкость» и какие виды ее известны?
4. Какие показатели эффективности трудовой деятельности вам известны?

5. Какую роль играет производительность труда в системе производства?
6. Перечислите основные факторы роста производительности труда.
7. Что понимается под материально-техническими факторами роста производительности труда?
8. Что понимается под организационно-экономическими и социально-психологическими факторами роста производительности труда?
9. Какие резервы роста производительности труда могут использоваться на предприятии, в чем их сущность?

Тема 6. Организация и нормирование труда

1. Что представляет собой организация труда?
2. Перечислите основные элементы системы организации труда на предприятии.
3. Что представляет собой разделение труда? Назовите основные формы разделения труда в организации.
4. Раскройте содержание и принципы научной организации труда (НОТ).
5. Назовите основные направления научной организации труда.
6. Что понимается под кооперацией труда в организации? Какие формы разделения труда существуют в организации?
7. Дайте определение формам разделения управленческого труда.
8. Дайте характеристику бригадной формы кооперации труда.
9. Что понимается под организацией и рационализацией трудовых процессов?
10. Дайте определение категории «рабочее место». Что представляет собой аттестация рабочего места?
11. Каковы основные требования к нормативам по труду?
12. Назовите признаки классификации нормативов по труду.
13. По каким признакам классифицируются нормы труда?
14. Как классифицируются нормативы труда в зависимости от затрат труда и влияющих на них факторов?
15. Дайте понятие «рабочее время». Что такое классификация затрат рабочего времени?
16. На какие виды делится рабочее время?
17. Какие существуют методы и виды измерения труда?

Тема 7. Организация оплаты труда. Система мотивации труда

1. В чем заключается экономическая сущность заработной платы и какие компоненты включает в себя организация оплаты труда?
2. Каковы основные принципы организации заработной платы?
3. В чем состоит сущность тарифной системы заработной платы? Перечислите ее составные элементы.
4. Какие существуют виды доплат, дополнительных выплат к заработной плате и надбавок?
5. В чем сущность бестарифной системы заработной платы?
6. Какие формы и системы заработной платы существуют? От чего может зависеть выбор?
7. Что понимается под коллективной (бригадной) системой заработной платы? Как она распределяется между рабочими?
8. В чем сущность коэффициента трудового участия? Каковы условия его применения?
9. Каковы особенности оплаты труда работников бюджетной сферы?
10. Раскройте и назовите, что представляет собой процесс мотивации трудовой деятельности.
11. Раскройте сущность теорий мотивации труда.

12. Дайте понятие сущности стимулирования труда.
13. Раскройте содержание функционирования механизма мотивации трудовой деятельности.
14. Дайте понятие мотивации труда как важнейшего фактора трудовой деятельности.
15. Перечислите основные мотивационные характеристики и стимулы труда.
16. Назовите и перечислите содержание способов воздействия на мотивацию трудовой деятельности.
17. Дайте определение понятию «стимулирование», перечислите и раскройте содержание основных систем стимулирования.

Тема 8. Планирование труда и кадровая политика организации

1. Что представляет собой трудовой коллектив предприятия и его профессиональный состав?
2. Как рассчитать общую, списочную и явочную численность работников предприятия?
3. Какие факторы учитывают при кадровом обеспечении предприятия?
4. Как рассчитывают потребность в рабочей силе?
5. В каких целях и как рассчитывают коэффициенты выбытия, приема и текучести кадров?
6. Как определяют численность рабочих на рабочих местах: с установленными нормами времени (выработки) и нормами обслуживания?
7. Как определяют численность административно-управленческого персонала?
8. В чем суть кадровой политики предприятия?
9. Каковы основные направления кадровой политики?
10. Назовите основные принципы социального партнерства.

Примеры задач

1. Рабочий-сдельщик, стремясь заработать как можно больше денег, стал производить в смену в 1,5 раза больше изделий, чем раньше ($\text{ПродТ} = 1,5$). Но при этом он ослабил внимание к качеству изделий, в результате чего уровень их качества снизился на 10% ($\text{УК} = 0,9$). Определить, как изменилась эффективность труда рабочего, если рабочее время осталось неизменным ($\text{РВ} = 1$).

2. Бригада рабочих увеличила свой численный состав на 25% ($\text{КолТ} = 1,25$), а объем производства – в 1,5 раза ($\text{ПродТ} = 1,5$). Однако качество продукции при этом снизилось на 5% ($\text{УК} = 0,95$). Определить, как изменились производительная сила труда и качество труда бригады.

3. Рабочий за счет роста интенсивности труда в 1,5 раза ($\text{ИТ} = 1,5$) и применения нового инструмента стал производить изделий в 1,8 раза больше ($\text{ПродТ} = 1,8$). Определить, как изменились производительная сила труда и производительность труда рабочего при неизменном рабочем времени ($\text{РВ} = 1$).

Задача 4. В третьей декаде месяца бригада рабочих увеличила объем выпускаемой продукции в 2 раза ($\text{ПродТ} = 2$) по сравнению с первой декадой. Достигнуто это было за счет роста часовой интенсивности труда на 30% ($\text{ИТ} = 1,3$) и удлинения рабочего дня с 8 до 12 ч ($\text{РВ} = 1,5$). Определить, как изменились производительная сила и производительность труда бригады по сравнению с первой декадой месяца.

5. Предположим, что рабочий при неизменном рабочем времени ($\text{РВ} = 1$) увеличил интенсивность труда в 1,5 раза, при этом и число изделий увеличилось в 1,5 раза ($\text{ПродТ} =$

1,5), а уровень качества изделий снизился на 10% (УК = 0,9). Определить, как изменились производительная сила труда, производительность труда, полезный эффект труда, качество труда и его эффективность.

Кейс-задача «Характеристика трудового потенциала коллектива предприятия»

Одним из важных характеристик трудового потенциала персонала является его половозрастная структура. Последняя претерпевает существенные изменения как вследствие движения кадров (например, замены работников, уволившихся по причинам текучести), так и по естественным причинам (постарение). Так, реализация на протяжении длительного времени кадровой политики, направленной на стабилизацию трудового коллектива, неминуемо приведет к постарению персонала, а, следовательно, к снижению его трудового потенциала. Поэтому практический интерес представляет анализ тех сдвигов в половой и возрастной структуре персонала предприятия, которые произошли по прошествии определенного времени, а также возможность сравнить по этим данным трудовой потенциал нескольких предприятий между собой. Для аналитических целей используется показатель, характеризующий «запасы» труда работников, выступающих в виде возможного к отработке количества лет до достижения работниками пенсионного возраста (Тл).

$$T_{л} = \sum (64 - B_i) \times \chi_i^M + \sum (59 - B_i) \times \chi_i^Ж$$

где B_i – средний возраст i -й группы;

χ_i^M – численность мужчин в данной i -й возрастной группе;

$\chi_i^Ж$ – численность женщин в данной i -й возрастной группе.

Пример. Воспользовавшись данными, приведенными в таблице 1, проведем оценку динамики изменений в трудовом потенциале коллектива предприятия.

Таблица 1 – Профессионально-квалификационная структура коллектива предприятия

Возрастная группа, лет	Численность работников											
	2019 г.						2023 г.					
	Всего		В том числе				Всего		В том числе			
			мужчины		женщины				мужчины		женщины	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	в %	
до 18	17,1	14,3	50	4,2	121	10,1	154	14,0	56	5,1	98	8,9
18–25	228	19,0	80	6,7	148	12,3	234	21,3	90	8,2	144	13,1
26–44	425	35,4	240	20,0	185	15,4	436	39,6	206	18,7	230	20,9
45–54	220	18,3	165	13,7	55	4,6	210	19,0	136	12,3	74	6,7
55–59	109	9,1	84	7,0	25	2,1	61	5,6	58	5,3	3	0,3
60 - 64	47	3,9	41	3,4	6	0,5	5	0,5	4	0,4	1	0,1
Итого	1200	100	660	55,0	540	45,0	1100	100	550	50,0	550	50,0

Решение.

Анализ данных таблицы 1...

Рассчитаем запасы труда в 2019 г. по работникам мужского пола составляют:

Возрастная группа, лет	Середина интервала, лет	Количество чел.-лет работы до выхода на пенсию
до 18		
18 – 25		
26 – 44		
45 - 54		
55-59		
60-64		
		Всего:

По работникам женского пола:

Возрастная группа, лет	Середина интервала, лет	Количество чел.-лет работы до выхода на пенсию
до 18		
18 – 25		
26 – 44		
45 - 54		
55-59		
		Всего:

Вывод по таблицам...

В качестве обобщающей характеристики (трудового потенциала коллектива предприятия применительно к данной численности работников и половозрастной ее структуры могут быть использованы коэффициенты, характеризующие отклонение уровня работоспособности (как вариант – уровня производительности труда) у работников данного пола и возрастной группы от базового уровня. Так, например, одно из исследований изменения производственных возможностей работников на основании сравнительного анализа уровня производительности труда дало следующие результаты:

Возраст, лет	Коэффициент производственных возможностей	
	мужчин	женщин
16–19	0,71	0,71
20–24	0,92	0,86
25–29	1,06	0,94
30–34	1,08	1,10
35–39	1,13	1,11
40–44	1,08	1,12
45–49	1,05	1,09
50–54	1,01	1,07
55–59	0,96	0,69
60–64	0,75	0,65
65–69	0,60	0,60
70 и старше	0,59	0,50

Однако, поскольку каждое из предприятий имеет свою специфику, вполне допустимо установление величины поправочных коэффициентов с помощью метода экспертной оценки силами специалистов предприятия.

Пример. В нижеприведенной таблице представлены данные о численности и составе кадров по двум цехам предприятия.

Возрастная группа, лет	Цех №1			Цех №2		
	Всего, чел.	В том числе		Всего, чел.	В том числе	
		мужчины	женщины		мужчины	женщины
До 20	25	15	10	18	8	10
20–30	50	30	20	32	12	20
30–40	75	45	30	60	30	30
40–50	60	35	25	28	8	20
50–60	45	30	15	12	2	10
60 и старше	30	20	10	–	–	–
Итого	275	175	100	150	60	90

Задание.

Рассчитать уровень трудового потенциала коллектива каждого из цехов, воспользовавшись величиной коэффициентов производственных возможностей работников данного пола и возраста, представленных в следующей таблице:

Возрастная группа, лет	Цех № 1		Всего
	мужчины	женщины	
до 20 лет			
от 20 до 30			
от 30 до 40			
от 40 до 50			
от 50 до 60			
60 и старше			
Итого			

Аналогичные расчеты провести в таблице по цеху № 2.

Возрастная группа, лет	Цех № 2		Всего
	мужчины	женщины	
до 20 лет			
от 20 до 30			
от 30 до 40			
от 40 до 50			
от 50 до 60			
60 и старше			
Итого			

Выводы...

Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает теоретический вопрос (по вариантам) и задачу. Конкретный вариант теоретического вопроса студент выбирает по первой букве своей фамилии и порядковому номеру в журнале академической группы. Если порядковый номер в журнале группы состоит из двух цифр, то следует суммировать цифры в порядковом номере. Например, если порядковый номер 15, то для выбора варианта следует использовать цифру 6 ($1+5 = 6$), тогда вариант теоретического вопроса на пересечении строки с первой буквой фамилии студента с колонкой 6. Так для студента Иванова с порядковым номером в журнале «15» вариант теоретического вопроса будет 46.

Таблица 1 – Варианты распределения теоретических вопросов

Первая буква фамилии студента	Порядковый номер в журнале академической группы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
А, К, Ф	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Б, Л, Х	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
В, М, Ц	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Г, Н, Ч	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Д, О, Ш	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
Е, П, Щ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ё, Р, Э	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ж, С, Ю,	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
З, Т, Й	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
И, У, Я	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50

ВАРИАНТЫ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Сущность и содержание понятия «труд»
2. Трудовой процесс и его организация
3. Труд как процесс и как экономический ресурс.
4. Роль труда в жизни человека и развитии общества.
5. Понятие рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал
6. Производительность труда. Показатели производительности труда
7. Резервы роста производительности труда
8. Классификация трудовых процессов
9. Классификация затрат рабочего времени
10. Нормы труда и их классификация
11. Нормативные материалы по труду
12. Фотография рабочего времени
13. Хронометраж
14. Функции нормирования труда
15. Разделение и кооперация труда
16. Общие принципы организации труда
17. Организация рабочего места и рабочей зоны
18. Обслуживание рабочего места
19. Специальная оценка условий труда
20. Время работы и его классификация
21. Условия труда, охрана и безопасность труда
22. Сущность рынка труда.
23. Особенности функционирования рынка труда
24. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия
25. Современные виды и модели рынка труда
26. Занятость как экономическая категория
27. Принципы занятости

28. Занятость как социальная проблема
29. Скрытые формы занятости.
30. Причины и следствия скрытой занятости
31. Основные показатели измерения безработицы
32. Сущность безработицы и ее основные виды
33. Инфляция и ее взаимосвязь с безработицей
34. Скрытые формы безработицы. Причины и следствия скрытой безработицы
35. Государственная политика в области занятости населения
36. Роль государства в регулировании процессов, происходящих на рынке труда
37. Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности
38. Система социальной защиты населения. Основные элементы механизма социальной защиты
39. Доходы и их распределение. Проблема бедности
40. Понятие «уровень жизни». Система показателей, характеризующих уровень жизни
41. Сущность заработной платы и ее основные формы
42. Переменная часть заработной платы
43. Организация оплаты труда, ее составные элементы
44. Государственные гарантии по оплате труда
45. Потребность в трудовой деятельности как одна из насущных потребностей человека
46. Основные теории мотивации персонала
47. Система мотивации персонала предприятия и ее компоненты
48. Формы стимулирования персонала
49. Страновые особенности в стимулировании труда
50. Социально-трудовые отношения и их регулирование

ЗАДАЧА

Разработать модель прогноза рынка и сформулировать мероприятия по смягчению безработицы на территории региона (области).

Исходные данные. К началу прогнозируемого периода численность населения области составляла 6,5 млн. человек. Из них 65% приходилось на население в трудоспособном возрасте.

Численность инвалидов первой и второй групп в трудоспособном возрасте и пенсионеров, получающих пенсию на льготных условиях в составе трудоспособного населения, насчитывала 5%.

Число работающих за пределами трудоспособного возраста (подростков и пенсионеров) определялось в размере 10% к населению в трудоспособном возрасте.

Занятость населения и рынок труда в области характеризовались следующими показателями:

- 79% трудовых ресурсов были заняты в экономике, из них 72% в отраслях материального производства и 28% в отраслях непроемкой сферы. Почти 955 тыс. человек занято в промышленности, около 245 тыс. – в строительстве, 195 тыс. – на транспорте и в связи, 220 тыс. человек – в торговле, общественном питании, снабжении и заготовках;

- 10% трудовых ресурсов находились на учебе с отрывом от производства;

- 11% не заняты трудовой деятельностью, из них 205 тыс. человек искали работу, остальные не предпринимали попыток найти работу и не обращались в службу занятости. Из 205 тыс. человек 23% были временно трудоустроены на общественные работы и проходили переподготовку в учебных центрах по направлению государственной службы занятости, 17% получили статус безработных с правом получения пособия по безработице.

В прогнозируемом периоде в состоянии занятости населения области произойдут серьезные изменения, которые следует учесть при разработке модели рынка труда. Перевод экономики области на рыночные отношения будут сопровождаться дальнейшей приватизацией основных фондов и структурными преобразованиями производства.

В соответствии с программой приватизации намечено приватизировать в промышленности до 40% основных фондов, в строительстве и на автомобильном транспорте – до 50%, в торговле и общественном питании – до 60%.

В связи с этим произойдет высвобождение работников с предприятий, которое составит около 5% от уменьшения численности работников вследствие приватизации фондов.

В ходе конверсии, перепрофилирования предприятий и ликвидации убыточных производств произойдут структурные изменения, которые приведут к высвобождению порядка 2%, занятых в экономике.

Не все высвобожденные работники придут на рынок труда, около 56% из них трудоустроятся самостоятельно по личной договоренности с работодателями или воспользуются услугами коммерческих центров занятости.

Рынок труда пополнит молодежь – около 17 тыс. человек; женщины после отпуска по уходу за ребенком (на работу выходит 105 тыс. человек), из которых 3,5% попадут на рынок труда.

Кроме того, на рынок труда придут лица, отслужившие срочную службу в армии и уволенные в запас военнослужащие, – около 18 тыс. человек; высвободившиеся из исправительных учреждений – 5 тыс. человек; беженцы в трудоспособном возрасте из других регионов – ориентировочно 15 тыс. человек.

Текущая текучесть кадров при рыночных отношениях может снизиться до 9% от численности занятых в народном хозяйстве. При этом на рынок труда попадут около 20% уволенных по собственному желанию, так как остальные подыщут себе работу заблаговременно.

Из области продолжается отток высококвалифицированных специалистов, лиц еврейской и немецкой национальности за границу и в другие регионы. Уровень оттока работников сохранится в прежнем количестве – 4 тыс. человек.

Число вакантных рабочих мест, заявленных в государственную службу занятости в прогнозируемом периоде, составляет 140 тыс., при этом структурный спрос будет удовлетворен только на 65%.

Кроме того, предполагается высвобождение рабочих мест в связи с выходом работников на пенсию – 48%, причем 40% рабочих мест будет ликвидировано или реконструировано.

Методические указания к выполнению задания

1. Необходимо рассчитать показатели, характеризующие занятость населения к началу прогнозируемого периода: численность трудовых ресурсов и их распределение; количество занятого и незанятого населения; численность экономически активного

населения; число безработных и уровень безработицы.

2. Определить высвобождающихся работников в результате процессов приватизации и структурной перестройки. При этом учесть, что на рынок труда придут не все высвобождаемые работники.

3. Рассчитать общую численность и структуру предложения на рынке труда в прогнозируемом периоде. Модель рынка труда показать в таблице 1.

Таблица 1 – Модель прогноза рынка труда

Предложения труда по источникам поступления	Тыс. чел.	Спрос на труд по направлению производства	Тыс. чел.
Незанятое население в трудоспособном возрасте на начало прогнозируемого периода, в том числе: - безработных, получающих пособие		Заявление вакансий рабочих мест всего, в том числе: - - -	
Общее высвобождение работников в прогнозируемом периоде, в том числе: - за счет приватизации - за счет структурных изменений в экономике		Удовлетворенный спрос с учетом структуры	
Молодежь		Высвобождаемые рабочие места в связи с выходом работников на пенсию, в том числе: - подлежащие замещению по новому контракту	
Женщины после декретного отпуска			
Отслужившие военнослужащие			
Освободившиеся из ИУ			
Беженцы		Высвобождаемые рабочие места в связи с текучестью кадров	
Текучесть кадров		Другие направления спроса	
Другие источники		ИТОГО:	
ИТОГО:		ИТОГО:	
Превышение спроса над предложением		Превышение предложения над спросом	

4. Сравнить показатели, характеризующие состояние занятости населения на конец прогнозируемого периода, с аналогичными показателями базового периода.

Выполнить анализ в наглядной таблице и сделать выводы.

Таблица 2 – Аналитическая таблица

№ п/п	Показатели	На начало прогнозируемого периода	На конец прогнозируемого периода	Изменение показателей	
				чел.	%
1.	Численность населения области				
2.	Численность населения в трудоспособном возрасте				

3.	Численность трудовых ресурсов				
4.	Обучающиеся трудоспособного возраста				
5.	Не занятые трудовой деятельностью				
6.	Безработные - из них получившие пособие по безработице				
7.	Занятые в экономике				
8.	Экономически активное население				
9.	Уровень безработицы				

5. Сформулировать предложение по смягчению безработицы при рыночных отношениях в экономике.

При выполнении самостоятельной работы рекомендуется пользоваться учебной и научной литературой по тематике дисциплины (экономике труда) (печатные и интернет-издания) на выбор студента. Обязательно при изложении теоретического вопроса ссылаться на использованную литературу.

1.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к зачету по дисциплине «Экономика труда»

1. Цель, задачи, объект, предмет, методология учебной дисциплины «Экономика труда».
2. Появление и развитие науки о труде.
3. Связь экономики труда с науками о труде.
4. Основные понятия и категории экономики труда. Социально-трудовая сфера.
5. Производительное и непроизводительное потребление рабочей силы работников
6. Напряженность рабочей силы человека
7. Условия труда
8. Влияние научно-технического прогресса на количество труда работников
9. Система понятий труда
10. Понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации.
11. Формирование и использование трудовых ресурсов.
12. Сущность и показатели трудового потенциала.
13. Сущность и классификация персонала организации.
14. Сущность, структура, функции, классификация рынков труда.
15. Механизм функционирования рынка труда.
16. Сущность, виды, формы занятости и безработицы.
17. Сущность производительности труда.
18. Методы измерения производительности труда.
19. Факторы и резервы роста производительности труда.
20. Цели, задачи и функции научной организации труда.
21. Формы организации труда и их эффективность.
22. Нормирование. Основные методы, их классификация.
23. Сущность заработной платы, ее функции и принципы организации.
24. Система мотивации и оплата труда.
25. Тенденции развития форм и систем оплаты труда и механизма регулирования заработной платы.
26. Профессиональный состав предприятия. Определение потребности в численности работников.
27. Набор персонала предприятия.
28. Сущность кадровой политики.
29. Формирование кадровой политики предприятия: основные формы и методы.

30. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений.

Типовые тестовые задания на зачет

1. Какое определение раскрывает понятие «труд»:

- а) это любая целесообразная внутренняя (психическая) и внешняя (физиологическая) активность человека;
- б) это целесообразная деятельность, направленная на создание определенных общественно полезных материальных или духовных благ, предназначенных для удовлетворения разнообразных потребностей человека;
- в) это целесообразная деятельность, направленная на получение максимальной прибыли и удовлетворения собственных потребностей.

2. Укажите, какие существуют границы разделения труда:

- а) физические, умственные и социально-психологические границы разделения труда;
- б) экономические, нормативно-правовые и эстетические границы разделения труда;
- в) экономические, психофизиологические и социальные границы разделения труда.

3. Укажите виды труда:

- а) труд конкретный и труд абстрактный;
- б) труд частный и труд общественный;
- в) труд воспроизводственный и труда созидающий;
- г) труд простой и труд сложный;
- д) труд необходимый и труд прибавочный;
- е) труд умственный и труд физический.

4. Что означает понятие «труд необходимый»:

- а) необходимый труд создает необходимый продукт – избыток, излишек над прибавочным. Необходимый продукт используется с целью развития и совершенствования производства, обеспечения функционирования непроизводственной сферы, обеспечения обороны страны и содержания органов государственного управления;
- б) это труд, требующий определенного уровня квалификации (квалифицированный труд). В каждую единицу времени он создает большую стоимость, чем простой труд;
- в) необходимый труд создает необходимый продукт, т.е. ту часть общественного продукта, которая идет на удовлетворение потребностей работника сферы материального производства и членов их семей (неработающих);
- г) это труд в определенной целесообразной форме.

5. Какое определение раскрывает понятие «абстрактный труд»:

- а) труд, который предполагает тиражирование уже существующих идей и их материализацию;
- б) это процесс труда с физиологической стороны, а именно затраты физической, нервной и умственной энергии человека;
- в) труд как вид целесообразной деятельности отличающийся преобладанием интеллектуальных усилий, затрат умственной энергии.

6. Что означает понятие «научная организация труда»:

- а) организация труда, которая основывается на достижениях науки и позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование факторов производства и непрерывное повышение производительности труда, способствует улучшению условий работы,

сохранению здоровья человека, созданию предпосылок для всестороннего развития личности;

б) наука, изучающая психологические особенности различных видов трудовой деятельности в их зависимости от общественно-исторических и конкретных производственных условий, от орудий труда, методов обучения и психологических качеств личности;

в) наука, изучающая теоретические и прикладные проблемы установления норм труда (меры затрат труда) на изготовление единицы продукции или выработки продукции в единицу времени, выполнение заданного объема работ или обслуживание средств производства в определенных организационно-технических и социально-экономических условиях.

7. Какие отрасли общественного производства включает в себя вторичный сектор, согласно западному «экономиксу»:

а) охота, рыболовство, сельское хозяйство, лесное хозяйство, добывающая промышленность;

б) обрабатывающая промышленность, строительство;

в) транспорт, сфера услуг, информатика, управление.

8. Укажите, что представляют собой социально-психологические условия труда:

а) обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, размерами нагрузки на двигательный аппарат, нервную систему, психику работника;

б) определяющие внешнюю предметную среду (микроклимат, чистота воздушной среды, шум, освещение и проч.), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;

в) конфликтность или сплоченность группы, стиль руководства, социально-психологический климат в коллективе;

г) воздействие которых формирует эмоциональный настрой и отношение к труду с точки зрения художественного восприятия действительности.

9. Назовите уровни человеческих потребностей, указанных в классификации А. Маслоу:

а) основные физиологические потребности;

б) потребность в безопасности;

в) потребность в социальной общности;

г) потребность к творчеству;

д) потребность в уважении и самоуважении;

е) потребность в самореализации, самоактуализации.

10. Укажите основные функции Федеральной службы по труду и занятости:

а) контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе;

б) деятельность по предупреждению, обнаружению и пресечению нарушений законодательства Российской Федерации в закрепленных сферах деятельности до внесения соответствующих изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

в) организация альтернативной гражданской службы;

г) организация альтернативной военной службы;

д) организация и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

11. Полезный эффект труда – это:

- а) показатель, который показывает, в какой степени труд удовлетворяет ту или иную общественную потребность путем потребления созданного продукта;
- б) рабочая сила;
- в) способность единицы труда (одного и того же его количества) удовлетворять в большей или меньшей степени какие-либо общественные потребности;
- г) величина полезного эффекта, приходящаяся на единицу рабочего времени.

12. Уровень качества продукта труда – это:

- а) величина полезного эффекта труда, приходящаяся на один продукт труда;
- б) показатель, который показывает, в какой степени труд удовлетворяет ту или иную общественную потребность путем потребления созданного продукта;
- в) способность единицы труда (одного и того же его количества) удовлетворять в большей или меньшей степени какие-либо общественные потребности;
- г) величина полезного эффекта, приходящаяся на единицу рабочего времени.

13. Качество труда – это:

- а) способность единицы труда (одного и того же его количества) удовлетворять в большей или меньшей степени какие-либо общественные потребности;
- б) величина полезного эффекта труда, приходящаяся на один продукт труда;
- в) показатель, который показывает, в какой степени труд удовлетворяет ту или иную общественную потребность путем потребления созданного продукта;
- г) величина полезного эффекта, приходящаяся на единицу рабочего времени.

14. Эффективность труда – это:

- а) величина полезного эффекта, приходящаяся на единицу рабочего времени;
- б) показатель, который показывает, в какой степени труд удовлетворяет ту или иную общественную потребность путем потребления созданного продукта;
- в) величина полезного эффекта, приходящаяся на единицу рабочего времени.
- г) величина полезного эффекта труда, приходящаяся на один продукт труда;

15. Производительная сила труда характеризует...

- а) рабочую силу человека;
- б) плодотворность единицы труда, одного и того же количества труда;
- в) плодотворность труда в единицу времени;
- г) напряженность живого труда.

16. Производительность труда характеризует...

- а) рабочую силу человека;
- б) плодотворность единицы труда, одного и того же количества труда;
- в) плодотворность труда в единицу времени;
- г) напряженность живого труда.

17. Рабочая сила человека – это:

- а) способность человека к труду, это масса физической, нервной, умственной энергии, которая может быть использована в процессе труда;
- б) плодотворность единицы труда, одного и того же количества труда;
- в) плодотворность труда в единицу времени;
- г) напряженность живого труда.

18. Интенсивность труда – это:

- а) производительные затраты рабочей силы в единицу времени;
- б) непроизводительные затраты рабочей силы в единицу времени;

- в) потери рабочей силы;
- г) напряженность живого труда.

19. Укажите неверное утверждение:

- а) в количественном отношении интенсивность труда всегда меньше напряженности труда;
- б) в количественном отношении интенсивность труда всегда больше напряженности труда;
- в) напряженность труда по структуре содержит интенсивность труда и потери рабочей силы;
- г) в качественном отношении понятия «интенсивность труда» и «напряженность труда» выражают разные производственные отношения людей, имеют неодинаковые факторы, различные экономическое значение.

20. Затраты какой энергии человека возрастают под влиянием научно-технического прогресса?

- а) умственной;
- б) физической;
- в) нервной;
- г) затраты не изменяются.

21. Трудовые ресурсы – это?

- а) все население государства;
- б) все работающие на предприятиях страны граждане;
- в) все военнообязанные;
- г) пенсионеры;
- д) подростки;
- е) трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

22. В состав трудовых ресурсов государства включаются:

- а) работающие пенсионеры;
- б) военнослужащие;
- в) население в трудоспособном возрасте;
- г) инвалиды детства;
- д) студенты;
- е) работающие подростки.

23. Что понимается под использованием трудовых ресурсов?

- а) оптимальное распределение по отраслям и сферам экономики;
- б) эффективность применения труда в народном хозяйстве;
- в) стратегия развития экономики;
- г) международные экономические связи.

24. Трудовой потенциал – это:

- а) совокупность природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта конкретного работника или персонала организации в целом;
- б) желание индивидуумов работать за пределами своих возможностей;
- в) способность работника выполнять конкретные занятия руководителя;
- г) численность безработных граждан.

25. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;

- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию.

26. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

27. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов:

- а) выработка, трудоемкость;
- б) рентабельность производства;
- в) оборачиваемость, коэффициент списочного состава.

28. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?

- а) психическая составляющая;
- б) социальная составляющая;
- в) интеллектуальная составляющая;
- г) физическая составляющая.

29. Какие составляющие включает в себя экономически активное население?

- а) все население страны;
- б) безработных, не ищущих работу;
- в) безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней;
- г) занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход.

30. Главная составная часть трудовых ресурсов:

- а) работники;
- б) предприниматели;
- в) наемная рабочая сила;
- г) все население страны.

31. Как называется разность между количеством прибывших и количеством выбывших людей:

- а) естественная убыль населения;
- б) естественный прирост;
- в) миграционный прирост;
- г) миграция населения.

32. Какая из перечисленных причин в наименьшей степени влияет на миграцию населения?

- а) экономическая;
- б) наличие многоэтажных домов;
- в) политическая;
- г) экологическая.

33. Персонал организации - это:

- а) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы;
- б) выделение работников по социально-демографическим группам;
- в) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку;
- г) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками.

34. Структура персонала организации - это:

- а) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих;
- б) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку;
- в) выделение групп работников по функциям (видам деятельности) организации;
- г) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы;
- д) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками.

35. Совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятые преимущественно различными видами умственной деятельности называется:

- а) рабочие;
- б) управленческий персонал;
- в) работники социальной инфраструктуры;
- г) специалисты.

36. К категории специалистов относятся должности:

- а) кассиры;
- б) инженеры;
- в) секретари;
- г) бухгалтеры;
- д) техники.

37. Работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации ими управленческих решений относятся к категории:

- А) рабочие;
- Б) специалисты;
- В) руководители;
- Г) работники социальной инфраструктуры;
- Д) технические исполнители.

38. Дайте определение понятия «Рынок труда» – это:

- а) статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства;
- б) механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы);
- в) динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства.

39. Чем является цена реализации труда или цена реализации рабочей силы?

- а) оптовой ценой;
- б) ценой без НДС;

- в) заработная плата;
- г) прибыль.

40. Отметьте элементы, которые включает в себя современная структура рынка труда?

- а) производственная система
- б) система найма;
- в) система подготовки кадров;
- г) система переподготовки и переквалификации.

41. От чего зависит спрос на труд и предложение труда?

- а) оптовых цен на продукты питания;
- б) розничных цен на продукты питания;
- б) мировых цен;
- в) цены реализации труда.

42. Что входит в структуру рынка труда?

- а) объекты рынка труда;
- б) рыночный механизм;
- в) конкуренция;
- г) субъекты рынка труда.

43. Что входит в структуру механизма рынка труда?

- а) сотрудничество;
- б) конкуренция;
- в) предложение труда;
- г) цена труда;
- д) спрос на труд.

44. Отметьте основные группы, которые в себя включает структура спроса на рабочую силу?

- а) спрос на профессиональную рабочую силу;
- б) спрос на неквалифицированную рабочую силу;
- в) спрос на рабочую силу низкой квалификации;
- г) спрос на высококвалифицированную рабочую силу.

45. Когда наемными работниками, занятыми на предприятиях фирмы X, продают свою рабочую силу на внутрифирменном рынке труда?

- а) ежедневно;
- б) непрерывно;
- в) лишь с наступлением срока заключения нового коллективного договора (соглашения) между профсоюзом, объединяющим данный трудовой коллектив, и хозяевами фирмы (работодателями), покупателями рабочей силы.

46. В случае если работник стремится получить максимум дохода, и готов посвятить свое свободное сверхурочную работу, то эта ситуация увеличивает предложение труда и имеет название:

- а) «эффект дохода»;
- б) «эффект замещения»;
- в) «эффект сноба»;
- г) «эффект Веблена».

47. Что из представленного в ответах будет являться формой материального вознаграждения?

- а) рента;
- б) процент по вкладу;
- в) заработная плата;
- г) ставка заработной платы.

48. От чего будет зависеть величина спроса на рынке труда?

- а) качества труда;
- б) потребностей работника в деньгах;
- в) спроса потребителей на выпускаемые работодателем товары и услуги;
- г) цен на товары и услуги.

49. Отметьте виды заработной платы:

- а) посменная;
- б) повременная;
- в) посезонная;
- г) сдельная.

50. Отметьте то, что не будет являться причиной возникновения безработицы:

- а) низкая мобильность работника;
- б) применение современных технологий;
- в) тяжелые климатические условия;
- г) международная конкуренция.

51. Что произойдет с гражданином без работы?

- а) подвергнется большому риску заболеваемости;
- б) потеряет квалификацию;
- в) будет изгнан из общества;
- г) снизится жизненный уровень.

52. Государственной формой регулирования безработицы является:

- а) инвестиции в предприятия для сохранения рабочих мест;
- б) полный запрет на иностранную рабочую силу;
- в) поддержка частного предпринимательства;
- г) уменьшение работникам заработной платы.

53. Откуда происходит финансирование программы занятости граждан РФ?

- а) из средств работодателя;
- б) из средств работника;
- в) из федерального бюджета;
- г) из местного бюджета.

54. Что такое прожиточный минимум?

- а) пособие по безработице;
- б) минимальная заработная плата;
- в) доход необходимый для основных жизненных потребностей человека;
- г) затраты человека на свои потребности.

55. Что будет компенсировать работнику компенсационная заработная плата?

- а) затраты на получение образования;
- б) затраты на командировочные расходы;

- в) вредные условия труда;
- г) отсутствие квартальных премий в течение последнего год.

56. Формированием чего будет обеспечено участие предприятий в регулировании рынка руда?

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

57. Сопоставив заработную плату с динамикой ... можно выяснить изменение в уровне реальной заработной платы.

- а) нормы прибыли;
- б) уровня цен на товары и услуги;
- в) ставки налогообложения;
- г) продолжительности рабочей недели

58. Показатель комплексной оценки эффективности любой полезной деятельности путем соотношения полученных результатов с продуктивностью используемых видов ресурсов называется:

- а) производительность;
- б) рентабельность;
- в) эффективность.

59. Сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная деятельность человека по получению или созданию жизненных благ для удовлетворения личных и общественных потребностей:

- а) форма труда;
- б) труд;
- в) характер труда.

60. Производительность труда – это показатель, отражающий степень эффективности:

- а) процесса труда;
- б) использования основных фондов;
- в) трудовых ресурсов.

61. Снижает ли трудоемкость внедрение высокопроизводительного оборудования:

- а) да;
- б) нет;
- в) крайне редко.

62. Экономия затрат труда (рабочих часов) на производство одной единицы продукции или дополнительного объема продукции за единицу времени, что напрямую влияет на повышение эффективности производства:

- а) понижение производительности труда;
- б) усложнение производительности труда;
- в) повышение производительности труда.

63. Производительность труда — это показатель:

- а) эффективности использования основных фондов;

- б) эффективности труда;
- в) эффективности производства.

64. Рост производительности труда означает повышение его результативности, так ли это:

- а) нет;
- б) в редких случаях;
- в) да.

65. Определить рост производительности труда в зависимости от сокращения потерь от брака, при условии, что процент брака в 2023 году составил 4,0 %, а в 2024 году запланирован на уровне 3%:

- а) 1,04;
- б) 0,5;
- в) 1,3.

66. Показатели труда, характеризующие его количество как длительностью рабочего времени, так и уровнем напряжённости труда:

- а) плановость труда;
- б) увеличение;
- в) интенсивность труда.

67. В ходе производственно-хозяйственной деятельности на предприятии производительность труда может иметь динамику:

- а) положительную;
- б) отрицательную;
- в) оба варианта верны;
- г) нет верного ответа.

68. На производительность труда непосредственно влияет(ют):

- а) состояние основных средств;
- б) технологии производства или процессов;
- в) оба варианта верны;
- г) нет верного ответа.

69. К интенсивному фактору роста объемов производства относится:

- а) рост количества работающих;
- б) рост трудоемкости изготовления;
- в) рост производительности труда.

70. На производительность труда непосредственно влияет(ют):

- а) климат в коллективе;
- б) качество менеджмента;
- в) оба варианта верны;
- г) нет верного ответа.

71. Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:

- а) интенсивный путь;
- б) экстенсивный путь;
- в) совершенствование организации производства.

72. К внешним факторам, влияющим на производительность труда относятся:

- а) общеэкономические;
- б) узкоэкономические;
- в) специализированные.

73. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач:

- а) экономических, психофизиологических, коллективных;
- б) экономических, психофизиологических, социальных;
- в) экономических, психофизиологических, организационных.

74. К социально-экономическим факторам, влияющим на производительность труда относи(я)тся:

- а) не соблюдение трудовой дисциплины;
- б) текучесть кадров;
- в) соблюдение трудовой дисциплины.

75. В сдельную форму оплаты труда не входит:

- а) прямая сдельная;
- б) контрактная;
- в) сдельно-премиальная.

76. К социально-экономическим факторам, влияющим на производительность труда относи(я)тся:

- а) ликвидация текучести кадров;
- б) текучесть кадров;
- в) понижение трудовой и творческой активности работников.

77. В производственную трудоемкость входит:

- а) полная трудоемкость;
- б) трудоемкость обслуживания;
- в) трудоемкость управления.

78. К прямым факторам, оказывающим влияние на производительность труда относятся:

- а) материально-технические;
- б) социально-психологические;
- в) природно-климатические.

79. В производственную трудоемкость входит:

- а) трудоемкость управления;
- б) нормативная трудоемкость;
- в) полная трудоемкость.

80. К прямым факторам, оказывающим влияние на производительность труда относятся:

- а) природно-климатические;
- б) социально-психологические;
- в) организационные.

81. Выработка рабочих выражается в показателях:

- а) натуральных, условно-натуральных, стоимостных, трудовых;

- б) стоимостных, нормативных, натуральных;
- в) только стоимостных и натуральных.

82. При снижении трудоемкости выработка:

- а) увеличивается;
- б) уменьшается;
- в) остаётся неизменной.

83. Трудоёмкость – это:

- а) объем произведенной продукции в единицу времени с использованием средств механизации и автоматизации;
- б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- в) объем произведенной продукции в единицу времени.

84. Уровень квалификации рабочих устанавливается на основе присвоения им квалификационных:

- а) групп;
- б) категорий;
- в) разрядов;
- г) уровней.

85. Для определения численности работников за определенный период используется показатель:

- а) явочной численности;
- б) среднявочной численности;
- в) списочной численности;
- г) среднесписочной численности.

86. Для определения численности работников на определенную дату используется показатель:

- а) явочной численности;
- б) среднявочной численности;
- в) среднесписочной численности;
- г) списочной численности.

87. Фактор, влияющий на сокращение численности рабочих:

- а) рост производительности труда;
- б) снижение производительности труда;
- в) изменение структуры рабочих;
- г) рост трудоемкости изделия.

88. Метод планирования численности основных рабочих:

- а) отработанное время;
- б) нормы обслуживания;
- в) трудоемкость производственной программы;
- г) рабочие места.

89. Процесс по определению минимально допустимого объема продукции (работ, услуг), производимого в единицу времени (час, смену) – это:

- а) норма трудоемкости операций;
- б) норма обслуживания;
- в) нормирование труда.

90. Норма труда, определяющая необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой (звеном) – это:

- а) норма обслуживания;
- б) норма численности;
- в) норма управляемости.

91. Норма труда, определяющая необходимую численность работников для выполнения определенного объема работы – это:

- а) норма трудоемкости операций;
- б) норма численности;
- в) норма управляемости.

92. Норма труда, определяющая число работников, непосредственно подчиненных одному руководителю – это:

- а) нормированное задание;
- б) норма численности;
- в) норма управляемости.

93. Какая из норм труда не относится к нормам результатов труда?

- а) нормы выработки;
- б) нормы управляемости;
- в) нормы организованности процессов;
- г) нормы использования оборудования, мощностей;
- д) нормы эффективности труда (производительность, рентабельность)

94. Кто должен устанавливать нормы охраны и условий труда?

- а) международные и государственные (национальные) организации управления;
- б) международные органы управления;
- в) управленческий персонал предприятия.

95. Кто должен устанавливать и контролировать нормы затрат рабочего времени и соотношение численности?

- а) международные и государственные (национальные) органы управления;
- б) государственные органы управления;
- в) управленческий персонал предприятия.

96. Сущность заработной платы как экономической категории состоит в том, что она является...

- а) элементом издержек производства;
- б) элементом дохода наёмного работника;
- в) превращённой формой цены труда;
- г) превращённой формой цены рабочей силы.

97. На рынке труда (в сфере обращения) формируется...

- а) заработная плата;
- б) ставка заработной платы;
- в) минимальный размер оплаты труда;
- г) средняя заработная плата.

98. Распределительная функция заработной платы подразумевает...

- а) установление доли работника в созданном продукте;

- б) обеспечение доходов для удовлетворения потребностей работников и членов их семей;
- в) обеспечение платёжеспособного спроса наёмных работников;
- г) обеспечение индексации заработной платы.

99. Удовлетворение потребностей работников и членов их семей на определённом качественном уровне обеспечивает...

- а) распределительная функция заработной платы;
- б) воспроизводственная функция заработной платы;
- в) социальная функция заработной платы;
- г) функция формирования платёжеспособного спроса.

100. Регулирующая функция заработной платы...

- а) определяет единые условия оплаты труда;
- б) обеспечивает справедливость в оплате труда;
- в) способствует перераспределению рабочей силы между отраслями и видами труда;
- г) обеспечивает простое и расширенное воспроизводство рабочей силы.

101. Стимулирующая функция заработной платы подразумевает...

- а) поощрение количественных и качественных результатов труда, ресурсосбережения, квалификации работников;
- б) формирование личных доходов и удовлетворение потребностей работников и членов их семей;
- в) повышение социального статуса работников;
- г) обеспечение более высокого уровня социальных накоплений.

102. Из перечисленного ниже не является элементом рыночного механизма организации оплаты труда...

- а) многоуровневая коллективно-договорная система согласования интересов;
- б) система обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда;
- в) система налогового регулирования заработной платы в составе индивидуальных доходов и в составе издержек работодателя;
- г) информационная система об уровне и динамике безработицы

103. Коллективный договор, содержащий положения об оплате труда, заключается между...

- а) работниками и работодателем;
- б) администрацией предприятия, представляющей интересы работодателя, и представителями наёмных работников;
- в) администрацией предприятия, профсоюзом, государством;
- г) объединением работодателей и объединением профсоюзов.

104. К методам прямого государственного регулирования заработной платы не относится...

- а) установление МРОТ;
- б) индексация заработной платы;
- в) установление ставок налогообложения физических лиц;
- г) определение порядка оплаты труда работников государственных учреждений.

105. Установленный государством наименьший уровень вознаграждения за труд – это:

- а) прожиточный минимум;

- б) тарифная ставка первого разряда;
- в) минимальный потребительский бюджет;
- г) минимальный размер оплаты труда.

106. Если работник получает за такую же работу меньшую заработную плату, чем его коллега, он вправе сделать вывод, что нарушена...

- а) воспроизводственная функция заработной платы;
- б) стимулирующая функция заработной платы;
- в) социальная функция заработной платы;
- г) распределительная функция заработной платы.

107. К элементам внутрифирменной организации оплаты труда относят:

- а) систему организации труда;
- б) систему оценки качества продукции и работы;
- в) систему планирования и учёта производительности труда;
- г) тарифную систему.

108. Какую роль играет нормирование труда в организации его оплаты?

- а) определяет степень напряжённости труда;
- б) оценивает уровень интенсивности труда;
- в) устанавливает количественную меру труда;
- г) все ответы верны.

109. Размер заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда определяется с помощью...

- а) тарифного регулирования заработной платы;
- б) организационно-технического нормирования труда;
- в) аналитической оценки качества и результативности труда;
- г) форм и систем заработной платы.

110. Из перечисленного ниже не является принципом организации оплаты труда...

- а) равная оплата за равный труд;
- б) дифференциация заработной платы;
- в) уравнительность в оплате труда;
- г) рост номинальной и реальной заработной платы.

111. Можно с уверенностью утверждать, что реальная заработная плата повышается, если...

- а) повышаются ставки и оклады;
- б) повышаются ставки, оклады и потребительские цены одинаковыми темпами;
- в) снижаются ставки, оклады и потребительские цены;
- г) ставки и оклады растут быстрее потребительских цен.

112. К процессуальным теориям мотивации не относится:

- а) модель Портера-Лоулера;
- б) трехфакторная модель Мак-Клелланда;
- в) теория справедливости С. Адамса;
- г) теория ожиданий Врума.

113. К содержательным теориям мотивации не относится:

- а) теория справедливости С. Адамса;

- б) теория Маслоу;
- в) х-у- теория Мак-Грегора;
- г) диспозиционная теория Ядова.

114. Люмпен - это:

- а) человек, приоритетным желанием которого является создание красивого внешнего образа;
- б) вид профсоюза, защищающего право на равенство заработных плат вне зависимости от этнической принадлежности;
- в) человек, у которого на рабочем месте преобладает мотивация избегания;
- г) трудоголик.

115. Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:

- а) производство организовано на базе конвейерной сборки;
- б) присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;
- в) определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;
- г) работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.

116. Грейд – это:

- а) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;
- б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;
- в) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);
- г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

117. Если предмет оценки персонала – его трудовой вклад, то в отличии от оценки потенциала, ее целью прежде всего является:

- а) планирование мероприятий по повышению квалификации работника;
- б) разработка или применение системы стимулирования труда работника в рамках его рабочего места;
- в) перемещение работника на новое рабочее место и изменение функций, выполняемых работником;
- г) определение необходимости найма или увольнения работника, подвергающегося оценки.

118. Какая из приведенных ниже ситуаций сама по себе не может являться фактором, вызывающим демотивацию работника:

- а) организация выплачивает работнику премии, но не контролирует результаты работы;
- б) руководство компенсирует работнику увеличение одних личных издержек. соответствующим снижением других;
- в) начальник последовательно из года в год добивается повышения реальной заработной платы своих служащих при этом остальные факторы остаются неизменными;
- г) руководитель принял работника в цех по ручной упаковке продукции, где последний отработал два года при неизменных условиях труда и постоянной индексации заработной платы в соответствии с инфляцией.

119. Системы и размеры премиальных выплат (бонусов) и порядок их начисления:

- а) достаточно четко регламентируются в трудовом кодексе;
- б) устанавливаются организациями самостоятельно и в большинстве случаев законодательно не регламентируются;
- в) детально прописываются профильными министерствами и ведомствами;
- г) обязательно должны регламентироваться коллективными договорами рабочих коллективов и работодателей.

120. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

- а) системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);
- б) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;
- в) своевременность стимулирования;
- г) унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.

121. Предприятие является монополистом и вводит новую должность, прогноз результативности работы нового сотрудника затруднен, так как только он в организации выполняет вверенные ему функции, и на рынке труда данный специалист является специфичным ресурсом. Исходя из каких показателей наиболее целесообразно оценивать его деятельность в первоначальный период:

- а) сравнивая его результативность с результативностью аналогичных специалистов на рынке труда;
- б) сравнивая его результативность с результатами работы сотрудников на схожих должностях;
- в) оценивая его труд исходя из достижения им плановых показателей результативности;
- г) оценивая его труд исходя из динамики его показателей результативности во времени.

122. Выберите однозначно верное определение. Эффективность как показатель оценки системы стимулирования труда представляет собой:

- а) сопоставление достигнутых работниками результатов и потерь (расходов), понесенных для их получения;
- б) результат трудового процесса работников или работника в виде количества произведенной продукции, качества оказанных услуг и пр.;
- в) показатель обратный производительности;
- г) показатель использования трудовых ресурсов при котором в краткосрочном периоде максимизируется результат труда.

123. Обеспечение потребности в кадрах действующего предприятия предполагает:

- а) определение численности работников предприятия;
- б) сопоставление численности с имеющейся потребностью в рабочей силе; оценку оборота, текучести кадров;
- в) определение дополнительной потребности или избытка кадров;
- г) все ответы верны.

124. Планирование производительности труда осуществляется в следующем порядке:

а) рассчитывается прирост производительности труда на предприятии, достигаемый под влиянием всех факторов и мероприятий.

б) определяется экономия численности от разработки и внедрения каждого мероприятия по повышению производительности труда;

в) вычисляется суммарная экономия численности под воздействием всех технико-экономических факторов и мероприятий;

125. Повышение роли кадровой политики связано с...

а) переходом к экономическим методам управления;

б) развитием демократии;

в) интеграцией в мировую экономику.

126. Какой тип кадровой политики предполагает преимущественное использование внутренних источников подбора персонала?

а) открытый;

б) закрытый;

в) корпоративный.

127. На каком уровне управления определяются концепция и тип кадровой политики?

а) высший уровень управления;

б) функциональный отдел (служба управления персоналом);

в) линейные менеджеры;

г) вышестоящая организация.

128. К стратегическому планированию управления персоналом относится функция:

а) выработка стратегии;

б) аттестация;

в) оплата труда;

г) увольнение персонала.

129. Если руководство осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом и принимает меры по локализации проблем, то такая кадровая политика называется:

а) превентивной кадровой политикой;

б) реактивной кадровой политикой;

в) активной кадровой политикой;

г) пассивной кадровой политикой.

130. Наличие у руководителя обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на персонал называется

а) превентивной кадровой политикой;

б) реактивной кадровой политикой;

в) активной кадровой политикой;

г) пассивной кадровой политикой.

131. Основой выделения стадий развития карьеры служит.

а) возраст сотрудника;

б) квалификация сотрудника;

в) продолжительность работы в одной организации.

132. Профессиональный отбор – это:

- а) определение профессиональной пригодности человека;
- б) проверка профессиональных знаний кандидата;
- в) инструмент проверки профессиональных знаний.

133. Издержки приобретения персонала – это затраты на:

- а) набор;
- б) инструктаж;
- в) обучение на рабочем месте;
- г) оплата времени обучения.

134. Первоначальные издержки на персонал – это затраты на:

- а) набор;
- б) отбор;
- в) выплаты по увольнению;
- г) снижение производительности у увольняемого и коллектива.

135. Одной из важнейших задач профориентации является:

- а) содействие быстрым структурным сдвигам в занятости;
- б) содействие дополнительному освоению профессиональных возможностей;
- в) включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями.

136. От каких факторов зависит выбор организацией закрытой или открытой кадровой политики?

- а) факторов внешней среды;
- б) характеристик трудового коллектива;
- в) стиля управления;
- г) корпоративной культуры.

137. Если руководство организации имеет обоснованный прогноз кадровой ситуации и средства воздействия на ситуацию, то такая кадровая политика называется:

- а) пассивной;
- б) превентивной;
- в) активной;
- г) реактивной.

138. Если руководство организации осуществляет постоянный контроль за кадровой ситуацией и принимает меры по ликвидации негативных состояний, то такая кадровая политика называется:

- а) пассивной;
- б) превентивной;
- в) активной;
- г) реактивной.

139. Четкая формулировка предназначения организации, утверждение того, для чего и по какой причине она существует называется...

- а) миссией;
- б) лозунгом;
- в) целью;
- г) задачей.

140. Количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю, определяет норма...

- а) управляемости;
- б) обслуживания;
- в) времени;
- г) выработки.