

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

Факультет Экономический

Кафедра Экономики АПК

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой



_____ Меделеева З.П.

« 19 » апреля 2017 г.

Фонд оценочных средств

по дисциплине Б1.В.ОД.2 «Экономика труда»

для направления 38.03.01 Экономика

академический бакалавриат

направленности /профиля «Экономика предприятий и организаций АПК»

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

Ин-декс	Формулировка	Разделы дисциплины				
		1	2	3	4	5
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	+	+	+	+	+
ОПК-2	способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	+	+	+		+
ПК-1	способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	+			+	
ПК-3	способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами		+	+	+	

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

2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины

Виды оценок	Оценки			
	Академическая оценка по 4-х балльной шкале (экзамен)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо

2.2 Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разделе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-3	<p>знать: основы построения трудовой деятельности и основных характеристик труда, как на уровне предприятия, так и в рамках региональных рынков труда</p> <p>уметь: рассчитывать уровень безработицы населения, нормы труда, фонд оплаты труда на предприятии, строить систему управления трудом на предприятии</p> <p>иметь навыки: использования приемов управления трудом на предприятии</p>	1-5	Сформированные и систематические знания об основах построения и осуществления трудовой деятельности	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, тестирование	Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Контрольная работа из раздела 3.4 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5
ОПК-2	<p>знать: сущность и методики анализа трудовых показателей, источники и уровень доходов населения в современных экономических условиях</p> <p>уметь: осуществлять мониторинг трудовых показателей</p> <p>иметь навыки: определения показателей производительности труда; использования методов нормирования труда, регулирования доходов населения</p>	1-3, 5	Сформированные и систематические знания и умения по сбору, анализу и обработке трудовых показателей на предприятиях и на рынке труда	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, тестирование	Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Контрольная работа из раздела 3.4 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5
	<p>знать: основные характеристики труда, показатели производительности труда и особен-</p>							

ПК-1	<p>ности их использования применительно к конкретным условиям хозяйствования, факторы, влияющие на производительность труда на предприятии, виды режимов труда и отдыха работников, методики расчета оплаты труда</p> <p>уметь: определять и анализировать показатели производительности труда, доходов работников</p> <p>иметь навыки: расчета прямых и обратных показателей производительности труда, годового фонда рабочего времени работника, определения трудового потенциала предприятия</p>	1, 4	Сформированные и систематические знания и умения определения показателей производительности труда, оплаты труда и других характеристик труда	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, тестирование	<p>Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Контрольная работа из раздела 3.4 Задачи из раздела 3.5</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5</p>
ПК-3	<p>знать: особенности формирования трудового потенциала, варианты регулирования рабочего времени, систему мероприятий по регулированию доходов населения и рынка труда</p> <p>уметь: определять и анализировать затраты рабочего времени, структуру и уровень доходов населения, разрабатывать тарифные сетки, строить систему управления трудом в различных экономических условиях</p> <p>иметь навыки: регулирования рабочего времени, расчета тарифных ставок, разработки спецификации работ</p>	2, 3, 4	Сформированные и систематические знания и умения применения различных методов мотивации труда, методов нормирования труда и определения доходов населения	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, тестирование	<p>Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Контрольная работа из раздела 3.4 Задачи из раздела 3.5</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5</p>

2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-3	знать: основы построения трудовой деятельности и основных характеристик труда, как на уровне предприятия, так и в рамках региональных рынков труда	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	экзамен, коллоквиум	Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-63 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-63 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-63 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5
	уметь: рассчитывать уровень безработицы населения, нормы труда, фонд оплаты труда на предприятии, строить систему управления трудом на предприятии					
	иметь навыки: использования приемов управления трудом на предприятии					
ОПК-2	знать: сущность и методики анализа трудовых показателей, источники и уровень доходов населения в современных экономических условиях	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	экзамен, коллоквиум	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-63 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-63 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-63 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5
	уметь: осуществлять мониторинг трудовых показателей					
	иметь навыки: определения показателей производительности труда; использования методов нормирования труда, регулирования доходов населения					
ПК-1	знать: основные характеристики труда, показатели производительности труда и особенности их использования примени-					

	<p>тельно к конкретным условиям хозяйствования, факторы, влияющие на производительность труда на предприятии, виды режимов труда и отдыха работников, методики расчета оплаты труда</p> <p>уметь: определять и анализировать показатели производительности труда, доходов работников</p> <p>иметь навыки: расчета прямых и обратных показателей производительности труда, годового фонда рабочего времени работника, определения трудового потенциала предприятия</p>	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	экзамен, коллоквиум	<p>Задания из разделов:</p> <p>Раздел 3.1 - вопросы 1-63</p> <p>Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14</p> <p>Тесты из раздела 3.3</p> <p>Задачи из раздела 3.5</p>	<p>Задания из разделов:</p> <p>Раздел 3.1 - вопросы 1-63</p> <p>Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14</p> <p>Тесты из раздела 3.3</p> <p>Задачи из раздела 3.5</p>	<p>Задания из разделов:</p> <p>Раздел 3.1 - вопросы 1-63</p> <p>Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14</p> <p>Тесты из раздела 3.3</p> <p>Задачи из раздела 3.5</p>
ПК-3	<p>знать: особенности формирования трудового потенциала, варианты регулирования рабочего времени, систему мероприятий по регулированию доходов населения и рынка труда</p> <p>уметь: определять и анализировать затраты рабочего времени, структуру и уровень доходов населения, разрабатывать тарифные сетки, строить систему управления трудом в различных экономических условиях</p> <p>иметь навыки: регулирования рабочего времени, расчета тарифных ставок, разработки спецификации работ</p>	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	экзамен, коллоквиум	<p>Задания из разделов:</p> <p>Раздел 3.1 - вопросы 1-63</p> <p>Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14</p> <p>Тесты из раздела 3.3</p> <p>Задачи из раздела 3.5</p>	<p>Задания из разделов:</p> <p>Раздел 3.1 - вопросы 1-63</p> <p>Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14</p> <p>Тесты из раздела 3.3</p> <p>Задачи из раздела 3.5</p>	<p>Задания из разделов:</p> <p>Раздел 3.1 - вопросы 1-63</p> <p>Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-14</p> <p>Тесты из раздела 3.3</p> <p>Задачи из раздела 3.5</p>

2.4 Критерии оценки на экзамене (коллоквиуме)

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии
«отлично», высокий уровень	Обучающийся показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы
«хорошо», повышенный уровень	Обучающийся показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты
«удовлетворительно», пороговый уровень	Обучающийся показал знание основных положений учебной дисциплины, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной литературой
«неудовлетворительно»	При ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

2.5 Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«отлично»	выставляется обучающемуся, если он чётко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
«хорошо»	выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе
«удовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала
«неудовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

2.6 Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 50% баллов за задания теста.
Продвинутый	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75% баллов за задания теста.
Высокий	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90% баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 50% баллов за задания теста.

2.7 Критерии оценки контрольных работ

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии
«зачтено»	Обучающийся раскрыл полностью содержание теоретических вопросов, рассмотрел сущность, толкование основных понятий, категорий, терминов, соответствующих варианту задания; сделал обоснованные выводы и сформулировал свое отношение к изучаемым проблемам и явлениям; ориентируется в рекомендованной справочной литературе.
«не зачтено»	Обучающийся не раскрыл основное содержание вопросов, не смог обосновать актуальность рассматриваемых экономических явлений и процессов, не сделал обоснованных выводов, не сформулировал свое отношение к изучаемым проблемам и явлениям; не ориентируется в справочной литературе.

2.8 Допуск к сдаче экзамена

1. Посещение занятий. Допускается один пропуск без предъявления справки.
2. Выполнение домашних заданий.
3. Активное участие в работе на занятиях.

2.9 Критерии оценки решения задач

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии
«отлично», высокий уровень	Обучающийся полностью решил предложенную задачу, аргументировано и логически стройно обосновал алгоритм решения, сделал обоснованные выводы по полученному результату решения
«хорошо», повышенный уровень	Обучающийся самостоятельно смог решить предложенное практическое задание, но испытал некоторые затруднения в аргументации решения, сделал в целом правильные выводы

«удовлетворительно», пороговый уровень	Обучающийся показал умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, испытал затруднения с обоснованием алгоритма решения, допустил некоторые ошибки в выводах по результатам решения
«неудовлетворительно»	Обучающийся показал неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

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

3.1 Вопросы к экзамену

1. Труд как основа жизнедеятельности общества.
2. Появление и развитие науки о труде.
3. Актуальные проблемы экономики труда.
4. Сущность и значение производительности труда.
5. Система показателей измерения производительности труда.
6. Факторы роста производительности труда.
7. Резервы и пути роста производительности труда в АПК России.
8. Значение мотивации и иерархия потребностей.
9. Мотивы трудового поведения.
10. Теории мотивации.
11. Понятие трудового потенциала.
12. Компоненты трудового потенциала.
13. Трудовой потенциал личности.
14. Трудовой потенциал предприятия.
15. Трудовой потенциал общества.
16. Качество рабочей силы и конкурентоспособность персонала.
17. Реформирование системы образования и профессиональной подготовки.
18. Содержание понятия организация.
19. Миссия организации и ее цели.
20. Внутренняя и внешняя среда организации.
21. Социально-экономическая сущность занятости.
22. Основные модели занятости.
23. Безработица: сущность и виды.
24. Уровень безработицы.
25. Социально-экономические последствия безработицы.
26. Понятие и содержание рынка труда.
27. Современные теории рынка труда.
28. Формирование спроса и предложения труда.
29. Внешний и внутренний рынок труда.
30. Взаимодействие субъектов на рынке труда.
31. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.
32. Элементы организации труда на предприятии.
33. Трудовой процесс и его элементы.

34. Классификация затрат рабочего времени.
35. Сущность и методы нормирования труда.
36. Приемы наблюдения за использованием рабочего времени.
37. Экономическая сущность трудового вознаграждения.
38. Основные формы трудового вознаграждения.
39. Неденежные формы трудового вознаграждения.
40. Основные элементы организации оплаты труда.
41. Формы и системы оплаты труда.
42. Формирование доходов работников предприятий.
43. Уровень жизни населения.
44. Качество жизни населения как социально-экономическое понятие.
45. Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы статистического измерения.
46. Потребительский бюджет.
47. Государственное регулирование доходов населения.
48. Формирование трудового потенциала предприятия.
49. Повышение уровня профессионализма работников.
50. Планирование карьеры.
51. Регулирование рабочего времени.
52. Управление трудом в условиях кризиса.
53. Социальное партнерство и его элементы.
54. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
55. Роль международной организации труда (МОТ).
56. Сущность предпринимательского труда.
57. Развитие малого предпринимательства в России.
58. Зарубежный опыт государственной поддержки предпринимательской деятельности.
59. Анализ динамики и уровня производительности труда.
60. Анализ использования рабочего времени и нормирования труда.
61. Анализ и оценка трудового потенциала предприятия.
62. Анализ фонда заработной платы.
63. Анализ уровня безработицы населения.

3.2 Вопросы к коллоквиуму

Тема 1. Предмет и задачи курса «экономика труда»

1. Рассмотрите различные категории населения. Какова роль населения в экономических и социальных процессах?
2. Какие характеристики населения вы считаете наиболее важными для экономики труда?
3. Сравните этапы развития экономики труда с этапами развития экономической науки в целом.
4. Какие актуальные проблемы в сфере труда и трудовых отношений вам известны?
5. Какие экономико-трудовые проблемы появились в нашей стране в период рыночных реформ, а какие существовали еще до начала их осуществления?
6. В чем отличие категории труд в экономической теории и экономике труда?
7. Назовите задачи курса «экономика труда».

8. Какова роль профсоюзов в решении проблем в области экономики труда?

Тема 2. Производительность труда

1. Что такое производительность труда?
2. Какое значение имеет производительность труда для экономики предприятия?
3. Система показателей производительности труда.
4. Какой уровень производительности труда в сельском хозяйстве России в сравнении с другими странами?
5. Какие факторы определяют рост производительности труда?
6. Каковы резервы повышения производительности труда за счёт различных факторов в сельском хозяйстве России?
7. Кого в соответствии с российским законодательством включают в состав трудовых ресурсов?
8. Какими показателями измеряется трудообеспеченность предприятия?
9. По каким показателям определяется эффективность использования трудовых ресурсов?

Тема 3. Мотивация труда

1. Значение мотивации и иерархия потребностей?
2. Чем отличаются потребности и интересы?
3. В чем состоят мотивы трудового поведения?
4. Какие теории мотивации вы знаете?

Тема 4. Трудовой потенциал

1. Понятие трудового потенциала и его отличия от человеческого потенциала?
2. Назовите компоненты трудового потенциала?
3. В чем состоит трудовой потенциал личности?
4. В чем состоит трудовой потенциал предприятия?
5. В чем состоит трудовой потенциал общества?

Тема 5. Качество рабочей силы и конкурентоспособность персонала.

1. В чем состоит сущность понятий качество рабочей силы, квалификация работника?
2. Необходимость реформирования системы образования и профессиональной подготовки?
3. В чем заключается конкурентоспособность персонала?
4. Что такое конкурентоспособность компании?

Тема 6. Организация – как среда реализации живого труда в современном обществе.

1. Содержание понятия организация?
2. Миссия организации и ее цели?
3. Внутренняя и внешняя среда организации?
4. Признаки современной организации и ее типы?
5. Инновационная и виртуальная организации?

Тема 7. Занятость населения

1. В чем состоит социально-экономическая сущность занятости?
2. Какие существуют основные модели занятости?
3. Безработица: сущность, виды и формы?

4. Как определяется уровень безработицы?
5. Какие бывают социально-экономические последствия безработицы?
6. В каких регионах мира трудовая миграция населения выражена сильнее?

Тема 8. Рынок труда

1. Какие теории рынка труда вам известны?
2. В чем принципиальные различия между классическими и радикальными теориями?
3. От каких факторов зависит спрос на труд?
4. Что понимают под физическим и экономическим рабочими местами?
5. Приведите примеры внутреннего и внешнего рынков труда?
6. Какие виды дискриминации на рынке труда вы знаете?
7. Каковы причины, порождающие дискриминацию на рынке труда?
8. В чем суть теории поиска работы?
9. Каковы пути преодоления дискриминации на рынке труда?

Тема 9. Организация и нормирование труда

1. Элементы организации труда на предприятии?
2. Трудовой процесс и его элементы?
3. Что понимают под нормированием труда и нормами труда?
4. Функции норм труда.
5. Виды норм труда.
6. Что относится ко времени работы исполнителя?
7. Что включает время перерывов?
8. Что относится к нормируемым затратам рабочего времени?
9. Что понимают под методом нормирования труда?
10. Методы нормирования труда.
11. Достоинства и недостатки суммарного метода нормирования труда.
12. В чём состоит сущность аналитического метода нормирования труда?
13. Последовательность проведения наблюдения за использованием рабочего времени.
14. Приёмы наблюдения за использованием рабочего времени?

Тема 10. Трудовое вознаграждение

1. В чем состоит экономическая сущность трудового вознаграждения?
2. Какие существуют основные формы трудового вознаграждения?
3. Что входит в неденежные формы трудового вознаграждения?
4. Основные элементы организации оплаты труда?
5. Назовите формы и системы оплаты труда?
6. За что начисляется основная оплата труда?
7. Как регулируется размер основной оплаты труда?
8. Разновидности дополнительной оплаты труда?

Тема 11. Доходы, уровень и качество жизни населения

1. За счет чего формируются доходы работников предприятий?
2. Что такое уровень жизни населения?
3. Качество жизни населения как социально-экономическое понятие?

4. Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы статистического измерения?

5. Как составить потребительский бюджет?

6. В чем заключается государственное регулирование доходов населения?

7. Что такое первичные и вторичные доходы?

8. Назовите основные принципы формирования доходов населения?

9. Какие факторы влияют на формирование доходов населения?

10. Каковы тенденции изменения структуры расходов семейного бюджета России?

11. В чем отличие дифференциации заработной платы от дифференциации доходов населения?

12. В чем суть методологии Парето-Лоренца-Джинни?

13. Типы политики доходов и качества жизни?

Тема 12. Управление трудом на предприятии

1. Что означает формирование трудового потенциала предприятия?

2. В чем заключается повышение уровня профессионализма работников?

3. Что такое планирование карьеры?

4. Как регулируют рабочее время?

5. Что такое мобильность рабочей силы?

6. Какие информационные системы управления трудом вы знаете?

7. В чем заключается реинжиниринг бизнес-процессов на предприятии?

8. С чем связан кризис сферы труда в современной России?

9. Как осуществляется управление трудом в условиях кризиса?

10. Какое место занимает формирование трудового потенциала в системе управления трудом?

11. Каким образом планируется потребность в человеческих ресурсах?

12. Как вы понимаете процесс развития человеческих ресурсов?

13. В чем состоит различие понятий «профессионализм» и «квалификация»?

14. Какую роль в мотивации играет вознаграждение?

15. Как планирование карьеры соотносится со стратегическим планированием на предприятии?

16. Какова роль различных характеристик занятости в обеспечении ее стабильности?

17. Какие факторы препятствуют внедрению программ роста производительности труда на современных предприятиях? Где они могли бы получить широкое применение?

18. Что такое «гибкость системы управления трудом»?

Тема 13. Международный опыт регулирования трудовых отношений и роль МОТ

1. Что такое социальное партнерство?

2. Назовите основные элементы социального партнерства?

3. Какие международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений вы знаете?

4. В чем состоит роль международной организации труда?

Тема 14. Особенности предпринимательского труда

1. В чем заключается сущность предпринимательского труда?

2. Как развиваются фирмы малого предпринимательства?

3. Какова система поддержки предпринимателей в России?
4. Расскажите о зарубежном опыте государственной поддержки предпринимательской деятельности?

3.3 Тестовые задания

1. "Экономика труда" как наука появилась:
 - (--) в середине XIX века
 - (--) в конце XVIII века
 - (--) в начале XX века
2. Экономика труда нацелена на изучение:
 - (--) проблем труда в пределах предприятия и его непосредственного окружения
 - (--) социально-психологических характеристик личности
 - (--) политической и экономической ситуации в стране
3. Рабочий возраст в РФ находится в пределах:
 - (--) от 16 до 60 лет
 - (--) от 18 до 60 лет для женщин и от 18 до 65 лет для мужчин
 - (--) от 16 до 55 лет для женщин и от 16 до 60 лет для мужчин
4. Труд как экономическая категория представляет собой:
 - (--) целесообразную деятельность человека, направленную на производство товаров и услуг, необходимых для потребления
 - (--) реализованные и нереализованные возможности человеческих ресурсов
 - (--) совокупность физических и умственных усилий конкретного индивида
5. Работа, в месте выполнения которой (в отделе кадров) находится трудовая книжка или на которой отработано наибольшее количество часов называется:
 - (--) дополнительная работа
 - (--) совместительство
 - (--) основная работа
 - (--) разовая работа
6. К первичным доходам работающего населения относятся:
 - (--) заработная плата, трудовое вознаграждение, предпринимательские доходы
 - (--) %, дивиденды, рента, плата от сдачи жилищ
 - (--) дебиторская задолженность предприятий
 - (--) выплаты по страхованию жизни, пенсии, пособия по социальному страхованию
7. Сколько этапов можно выделить в истории становления экономики труда?
 - (--) 2
 - (--) 3
 - (--) 4
 - (--) 5
8. Принципы: крупномасштабное производство, стандартизованные подходы к управлению трудом, жесткие структуры штатов предприятия и наличие четких отношений подчинения и контроля были разработаны в:
 - (--) организационной философии Ф. Тейлора
 - (--) экономических исследованиях А. Смита
 - (--) теории потребностей А. Маслоу
9. Трудовая деятельность осуществляется человеком:
 - (--) в интересах других
 - (--) ради себя
 - (--) для самообеспечения
10. В число актуальных проблем экономики труда входит:

(--) изучение факторов производства, создающих стоимость общественно необходимого продукта

(--) необходимость роста эффективности труда и соответствующей ей организации

(--) изучение биологических возможностей человека для определения возможности осуществления трудовой деятельности

(--) исследование плановых показателей функционирования предприятия

11. В число актуальных проблем экономики труда входит:

(--) изучение факторов производства, создающих стоимость общественно необходимого продукта

(--) изучение биологических возможностей человека для определения возможности осуществления трудовой деятельности

(--) исследование плановых показателей функционирования предприятия

(--) появление более сложных характеристик, отражающих положение индивида в организации

12. Часть человеческих ресурсов, которая потенциально может заниматься трудовой деятельностью, и обладающая необходимыми для этого физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями называют:

(--) человеческими ресурсами

(--) трудовыми ресурсами

(--) экономически активным населением

(--) персоналом

(--) кадрами

13. Часть трудовых ресурсов, которая занята в общественном производстве или сфере оказания услуг, а также временно неработающие лица, предпринимающие активные действия по своему трудоустройству называются:

(--) человеческими ресурсами

(--) экономически активным населением

(--) персоналом

(--) кадрами

14. Что понимается под производительностью труда?

(--) количество произведённой продукции или выполненной работы за единицу рабочего времени

(--) полученный экономический эффект от вложенных ресурсов

(--) процесс создания материальных и духовных благ, необходимых для потребления;

(--) уровень удовлетворения потребительских ожиданий человека от созданных им материальных и духовных благ

15. Показатель эффективности трудовой деятельности, определяемый объёмом произведённой продукции или выполненной работы за единицу рабочего времени - это:

(--) норма выработки

(--) трудоёмкость производства продукции

(--) производительность труда

(--) трудообеспеченность предприятия

16. Трудоёмкость произведённой продукции - это:

(--) прямой стоимостной показатель производительности труда

(--) прямой натуральный показатель производительности труда

(--) обратный натуральный показатель производительности труда

17. Стоимость произведённой валовой продукции на 1 среднегодового работника - это:

(--) прямой стоимостной показатель производительности труда

(--) прямой натуральный показатель производительности труда

(--) обратный стоимостной показатель производительности труда

(--) обратный натуральный показатель производительности труда

18. Количество произведённой продукции за единицу рабочего времени - это:

- (--)
- (--)
- (--)
- (--)
- 19. Трудоёмкость произведённой продукции измеряется:
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
- 20. Какой из перечисленных факторов может повлиять на рост производительности труда?
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
- 21. Какой из перечисленных факторов может повлиять на рост производительности труда?
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
- 22. Какой из перечисленных факторов может повлиять на рост производительности труда?
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
- 23. Трудоёмкость производства продукции рассчитывается как:
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
- 24. Показатели производительности труда бывают:
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
- 25. Прямой показатель производительности труда можно рассчитать как:
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
- 26. Прямой стоимостной показатель производительности труда измеряется:
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)
 - (--)

27. Уровень трудообеспеченности относится к показателям:
- (--) эффективности использования трудовых ресурсов
 - (--) обеспеченности средствами производства
 - (--) эффективности использования средств производства
 - (--) обеспеченности трудовыми ресурсами
28. Показатель эффективности трудовой деятельности это:
- (--) производительность труда
 - (--) фондовооруженность труда
 - (--) трудовая активность
 - (--) прибыль (убыток) от реализации
29. Резервы роста производительности труда делятся на:
- (--) материально-технические и организационно-экономические
 - (--) суммарные и аналитические
 - (--) возвратные и невозвратные
30. Резервы роста производительности труда делятся на:
- (--) суммарные и аналитические
 - (--) возвратные и невозвратные
 - (--) организационно-технологические и социально-психологические
31. Наиболее значимые факторы роста производительности труда:
- (--) диверсификация производства
 - (--) маркетинговая стратегия
 - (--) механизация и автоматизация производства
 - (--) спрос и предложение товаров
32. По формуле $T_{см} \cdot D_{р}$ определяется:
- (--) среднегодовое число рабочих дней в году
 - (--) продолжительность смены
 - (--) годовой фонд рабочего времени одного работника
33. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ для большинства категорий работников продолжительность рабочей недели не должна превышать:
- (--) 30 часов
 - (--) 40 часов
 - (--) 36 часов
34. Интенсивность труда характеризует:
- (--) степень его напряженности в единицу времени
 - (--) степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при неизменности других характеристик
 - (--) качество трудовых действий работников
 - (--) возможность участия работников в экономической и организационной деятельности предприятия
35. Резервы роста производительности труда по срокам использования в современной России делятся на:
- (--) текущие и перспективные
 - (--) региональные, отраслевые, общегосударственные
 - (--) аналитические и суммарные
 - (--) денежные и натуральные
36. Стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей - это:
- (--) мотивация труда
 - (--) интересы работников
 - (--) осознание потребности в чем-либо
37. К каким методам мотивации относится предоставление льгот в оплате жилья, транспортного обслуживания, питания на предприятии:

- (--) экономическим прямым
 - (--) экономическим непрямым
 - (--) неденежным
38. Объем, глубина и разновидность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности относится к:
- (--) психофизиологическому потенциалу работника
 - (--) квалификационному потенциалу
 - (--) личному потенциалу
39. Трудовой потенциал предприятия измеряется:
- (--) совокупным фондом рабочего времени
 - (--) числом рабочих и выходных дней в году
 - (--) соотношением числа работников и средств производства
 - (--) уровнем интенсивности производства
40. Способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособности, выносливости, тип нервной системы и т.п. характеризуют:
- (--) личный потенциал
 - (--) квалификационный потенциал
 - (--) психофизиологический потенциал
41. Уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм характеризуют:
- (--) личный потенциал
 - (--) квалификационный потенциал
 - (--) психофизиологический потенциал
42. Годовой фонд рабочего времени работника определяется как:
- (--) $Чя * Кп$
 - (--) $T_n * (P + V) / 7 * P$
 - (--) $Др * T_{см}$
43. Совокупную способность к общественно-полезной деятельности трудоспособного населения разного пола и возраста характеризует трудовой потенциал:
- (--) общества
 - (--) предприятия
 - (--) личности
44. Функциональная структура персонала включает следующие группы:
- (--) главный бухгалтер, бухгалтер по растениеводству, бухгалтер по животноводству, бухгалтер по вспомогательным производствам
 - (--) аудиторы, инспекторы отдела кадров, инженеры-механики
 - (--) руководитель предприятия, его заместители, главные специалисты
 - (--) организаторы, специалисты, исполнители
45. Основными характеристиками персонала являются:
- (--) стаж работы работников на данном предприятии
 - (--) внутренний рынок труда на предприятии
 - (--) психофизиологические характеристики работников предприятия (темперамент, эмоциональность)
 - (--) структура и численность персонала
46. По уровню образования структура персонала включает группы работников с:
- (--) высшим, неоконченным высшим, средним профессиональным, средним общим и начальным образованием
 - (--) техническим, экономическим, педагогическим, медицинским образованием
 - (--) бухгалтерским, экономическим, финансовым образованием
 - (--) основным и дополнительным образованием

47. Устойчивая совокупность свойств физических и умственных способностей человека, характеризующих уровень его подготовки (профессиональный и квалификационный), требуемый для выполнения определенного вида и сложности труда называется:

- (--) качество рабочей силы
- (--) квалификация работы
- (--) квалификация работника

48. Соответствие качества рабочей силы требованиям рынка труда к профессионализации населения - это:

- (--) квалификация персонала
- (--) конкурентоспособность предприятия
- (--) конкурентоспособность персонала
- (--) фактор производства

49. Какая из проблем не относится к проблемам качества рабочей силы:

- (--) проблема быстрого освоения выбранной профессии
- (--) проблема отсутствия связи между рынком труда и рынком образовательных услуг
- (--) проблема профессиональной надежности
- (--) проблема сохранения и продления профессионального долголетия

50. В каком соотношении люди приобретают знания и опыт:

- (--) 20% знаний через формальное обучение и 80% знаний и опыт через неформальное обучение и взаимодействие с людьми
- (--) 50% знаний через формальное обучение и 50% знаний и опыт через неформальное обучение и взаимодействие с людьми
- (--) 80% знаний через формальное обучение и 20% знаний и опыт через неформальное обучение и взаимодействие с людьми
- (--) 90% знаний через формальное обучение и 10% знаний и опыт через неформальное обучение и взаимодействие с людьми

51. Что определяется качеством кадрового состава предприятия?

- (--) конкурентоспособность личности
- (--) конкурентоспособность персонала
- (--) конкурентоспособность предприятий

52. В чем проявляется синергетический эффект в организации?

- (--) целое равно сумме его частей
- (--) целое больше суммы его частей
- (--) целое меньше суммы его частей

53. Смысл существования организации, ее "призвание" и предназначение, в котором проявляется отличие данной организации от ей подобных - это:

- (--) цель организации
- (--) задача организации
- (--) миссия организации
- (--) политика организации

54. При выработке чего учитываются следующие факторы: история фирмы, существующий стиль поведения и способ действия собственников и управленческого персонала, состояние внешней и внутренней среды организации, ресурсы фирмы, отличительные особенности организации:

- (--) эмблема фирмы
- (--) миссия организации
- (--) лозунг фирмы
- (--) структура управления предприятием

55. Какого согласования не требуют цели организации?

- (--) с миссией компании
- (--) между собой
- (--) с теми, кому предстоит их выполнять

(-- с кредиторами

56. Контролируемые работодателем движущие силы совместной трудовой деятельности - это:

(--) факторы внутренней (внутриорганизационной) среды

(--) внешние факторы

(--) совокупность факторов внутренней и внешней среды

57. Какую среду составляют следующие основные элементы: цели, структура, технология, финансы, управление:

(--) внешнюю среду предприятия

(--) внутреннюю среду предприятия

(--) совокупность внутренней и внешней среды

58. К какой среде относятся факторы прямого воздействия и факторы косвенного воздействия:

(--) внутренняя среда

(--) внешняя среда

(--) совокупность внутренней и внешней среды

59. Что не оказывает влияния на конкретный тип организации:

(--) внешняя среда

(--) вид деятельности

(--) тип собственности

(--) размер предприятия

60. Что не оказывает влияния на конкретный тип организации:

(--) внешняя среда

(--) национальная принадлежность

(--) вид деятельности (технология)

(--) размер предприятия

61. К какому типу организаций относятся механическая и органическая модели?

(--) традиционные

(--) инновационные

(--) виртуальные

62. К какому типу организаций относятся организации, которые разрабатывают и реализуют новые подходы к управлению производимыми продуктами, осуществляемыми процессами и потребляемыми ресурсами:

(--) традиционные

(--) инновационные

(--) виртуальные

63. Что является базовой целью виртуальной организации:

(--) развитие информационных технологий, распространение нового информационного продукта, новой культуры

(--) объединение ключевых технологий и компетенций для более полного удовлетворения возникшего спроса на потребительском рынке

(--) обеспечение высокого уровня адаптивности и развития при ограниченном использовании правил и процедур, децентрализации полномочий и относительно невысокой степени специализации

64. Система осуществления трудового процесса, определяющая порядок и условия сочетания и осуществления составляющих его частичных трудовых процессов, взаимодействия исполнителей и их групп со средствами труда и друг с другом для достижения поставленной цели называется:

(--) структурой управления предприятием

(--) организацией труда на предприятии

(--) производительностью труда

(--) кооперацией труда

65. Что не является одним из четырех элементов трудового процесса:
- (--) предмет труда
 - (--) средства труда
 - (--) технология
 - (--) сам труд
 - (--) разделение труда
66. Отметьте среди перечисленного один из элементов трудового процесса:
- (--) кооперация труда
 - (--) предмет труда
 - (--) разделение труда
 - (--) производительность труда
67. Отметьте среди перечисленного один из элементов трудового процесса:
- (--) кооперация труда
 - (--) средства труда
 - (--) разделение труда
 - (--) производительность труда
68. Отметьте среди перечисленного один из элементов трудового процесса:
- (--) кооперация труда
 - (--) производительность труда
 - (--) разделение труда
 - (--) средства труда
69. Отметьте среди перечисленного один из элементов трудового процесса:
- (--) кооперация труда
 - (--) разделение труда
 - (--) производительность труда
 - (--) сам труд
70. Время технологических перерывов относится к перерывам:
- (--) регламентированным
 - (--) нерегламентированным
71. Время организационно-технического обслуживания относится к затратам времени:
- (--) нормируемым
 - (--) ненормируемым
72. Время работы по выполнению производственного задания не включает:
- (--) время подготовительно-заключительных работ
 - (--) время основной работы
 - (--) время на отдых и личные надобности
 - (--) время вспомогательных работ
 - (--) время организационно-технического обслуживания
73. Совокупность приемов исследования и проектирования трудового процесса для установления фактических и нормативных затрат труда называют:
- (--) методом организации труда
 - (--) картой организации труда
 - (--) методом нормирования труда
 - (--) способом организации рабочих процессов
74. Процесс установления норм труда называют:
- (--) нормированием труда
 - (--) нормой труда
 - (--) нормой выработки
 - (--) трудовым приемом
75. Нормирование труда - это:
- (--) процесс установления норм труда
 - (--) процесс установления заработной платы

- (--)
(--)
76. Что из перечисленного является одной из функций норм труда?
(--)
(--)
(--)
(--)
77. Что из перечисленного является одной из функций норм труда?
(--)
(--)
(--)
(--)
78. Что из перечисленного является одной из функций норм труда?
(--)
(--)
(--)
(--)
79. Количество объектов, которые должны обслуживаться одним или группой работников в течение смены или рабочего дня - это норма:
(--)
(--)
(--)
(--)
80. Количество работы или продукции, которое должно быть произведено работником или их группой за единицу рабочего времени - это норма:
(--)
(--)
(--)
(--)
81. Обоснованное число исполнителей определенной профессии, необходимое для обслуживания крупного производственного объекта - это норма:(?) времени
(--)
(--)
(--)
82. Продолжите предложение: "Чем больше норма времени, ..."
(--)
(--)
(--)
(--)
83. Отметьте среди перечисленных ниже один из методов нормирования труда:
(--)
(--)
(--)
(--)
84. Отметьте среди перечисленных ниже один из методов нормирования труда:
(--)
(--)
(--)
(--)
85. Простота, быстрота и малые затраты труда на нормирование суммарного метода являются его:
(--)

- (--) китайскую
 - (--) скандинавскую
 - (--) латинскую
 - (--) американскую
95. Модель, которая предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и, как следствие, рост доходов работающих называется:
- (--) европейская модель
 - (--) скандинавская модель
 - (--) американская модель
96. Безработица, которая зарегистрирована государственными органами службы занятости – это
- (--) фрикционная безработица
 - (--) явная безработица
 - (--) циклическая безработица
 - (--) скрытая безработица
97. Безработица, обусловленная спадом производства - это безработица:
- (--) фрикционная
 - (--) явная
 - (--) циклическая
 - (--) скрытая
98. Какой показатель рассчитывается как отношение общей численности безработных к численности экономически активного населения?
- (--) уровень занятости
 - (--) уровень безработицы
 - (--) уровень эффективности использования трудовых ресурсов
99. Система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, представляет собой
- (--) механизм организации трудовых отношений
 - (--) рынок труда
 - (--) рынок средств производства
 - (--) метод организации производства
100. Модель, при которой имеется большое число фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкурентного вида труда, труд предлагают многочисленные работники, имеющие равную квалификацию, никто не контролирует и не диктует ставки заработной платы – это
- (--) модель с учетом действий профсоюзов
 - (--) модель чистого конкурентного рынка
 - (--) модель монополии
 - (--) модель двусторонней монополии
101. Конъюнктура рынка труда при недостатке предложения труда называется
- (--) избыточная
 - (--) равновесная
 - (--) дефицитная
102. Что понимается под заработной платой?
- (--) выплаченные работнику денежные средства за выполненную работу
 - (--) денежную оценку труда работника, основу которой составляет стоимость необходимого продукта
 - (--) все доходы работника, полученные им из всех источников
103. Совокупность материальных и иных благ, получаемых работником вследствие его участия в процессе труда - это:
- (--) трудовое вознаграждение
 - (--) все доходы работника, полученные им из всех источников

--) премии

--) объём работы

104. Совокупность взаимосвязанных показателей и правил, определяющих соотношение между объёмом и качеством труда и размером его оплаты – это # # #

--) метод нормирования труда

--) форма оплаты труда

--) система оплаты труда

--) тарифная система оплаты труда

105. Какой из перечисленных ниже принципов относится к специфическим принципам оплаты труда?

--) пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия

--) сочетание интересов предприятия и интересов работника

--) организационной надёжности

--) согласованности действий исполнителей

--) обеспечения управляемости коллектива

--) остаточный принцип формирования средств на оплату труда

106. Какой из перечисленных ниже принципов относится к специфическим принципам оплаты труда?

--) пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия

--) организационной надёжности

--) плановость оплаты труда

--) согласованности действий исполнителей

--) обеспечения управляемости коллектива

--) остаточный принцип формирования средств на оплату труда

107. Какой из перечисленных ниже принципов относится к специфическим принципам оплаты труда?

--) пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия

--) организационной надёжности

--) согласованности действий исполнителей

--) простота и ясность оплаты труда

--) обеспечения управляемости коллектива

--) остаточный принцип формирования средств на оплату труда

108. Какой из перечисленных ниже принципов относится к специфическим принципам оплаты труда?

--) пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия

--) организационной надёжности

--) согласованности действий исполнителей

--) обеспечения управляемости коллектива

--) остаточный принцип формирования средств на оплату труда

--) неуклонный рост оплаты труда

109. Отметьте виды оплаты труда: Q (отметьте все правильные ответы (2))

--) денежная

--) неденежная

--) основная

--) дополнительная

--) сдельная

--) повременная

--) официальная

--) "в конверте"

110. За что начисляется основная оплата труда?

--) за отработанное время

--) за работу во вредных условиях

(--) за качество выполненной работы

(--) за уровень квалификации

111. За что начисляется основная оплата труда?

(--) за работу во вредных условиях

(--) за качество выполненной работы

(--) за уровень квалификации

(--) за выполненный объем работ

112. Поощрение за результаты труда лучше нормативных - это:

(--) премия

(--) компенсационные выплаты

(--) стимулирующие выплаты

113. Поощрение благоприятных для предприятий трудовых действий и профессиональных качеств работников - это:

(--) премия

(--) компенсационные выплаты

(--) стимулирующие выплаты

114. Сдельная форма применяется для оплаты труда:

(--) за объем выполненных работ

(--) за совмещение должностей

(--) за отработанное время

(--) за работу во вредных условиях труда

115. Повременная форма оплаты применяется для начислений:

(--) за объем выполненных работ

(--) за отработанное время

(--) за количество произведенной продукции

(--) за сверхурочную работу

(--) за работу в выходные дни

116. Различия в уровне доходов или заработной платы на одного занятого называют:

(--) дифференциацией доходов

(--) различием доходов

(--) индексом доходов

117. Причины появления международной организации труда (МОТ): Q(отметьте все правильные ответы (3))

(--) политическая

(--) культурная

(--) психологическая

(--) социальная

(--) экономическая

118. К преимуществам привлечения человеческих ресурсов за счет внешних источников относят:

(--) низкие затраты привлечения

(--) хорошая известность претендентов

(--) наличие более широкого выбора претендентов

(--) более быстрая адаптация на новых местах

119. К преимуществам привлечения человеческих ресурсов за счет внешних источников относят:

(--) возрастание степени привязанности к организации

(--) хорошая известность претендентов

(--) появление новых импульсов для развития предприятия

(--) более быстрая адаптация на новых местах

(--) низкие затраты привлечения

120. К преимуществам привлечения человеческих ресурсов за счет внутренних источников относят:

- (--) дополнительная мотивация за счет появления шансов на продвижение по службе
- (--) наличие более широкого выбора претендентов
- (--) появление новых импульсов для развития предприятия
- (--) исчезновение соперничества между работниками за выдвижение на должность

121. Наличие более широкого выбора претендентов, исчезновение соперничества между работниками за выдвижение на должность относится к преимуществам привлечения человеческих ресурсов за счет источников:

- (--) внешних
- (--) внутренних
- (--) и внутренних и внешних

122. Хорошая известность претендентов, более быстрая адаптация на новых местах относится к преимуществам привлечения человеческих ресурсов за счет источников:

- (--) внешних
- (--) внутренних
- (--) и внутренних и внешних

123. Способность выполнять работу определенной сложности, ответственности, умелости и интеллектуальности при наличии соответствующего для этой работы уровня подготовки – это:

- (--) профессионализм работника
- (--) квалификация работника
- (--) адаптация работника

124. Существует ли прямая зависимость между наличием у работника диплома и уровнем его реальной квалификации:

- (--) нет
- (--) да

125. Продвижение работника в некоторой сфере деятельности, которая выражается в изменении характеристик самого работника, трансформации трудовой деятельности, в укреплении его позиций, в росте вознаграждения называется:

- (--) карьерой работника
- (--) текучестью кадров
- (--) трудовым потенциалом личности
- (--) формированием профессиональных способностей

126. Для какой из групп работников, в основном, характерны сокращенное рабочее время и неполный рабочий день:

- (--) мужчины
- (--) женщины
- (--) работающие пенсионеры

127. Какие негативные последствия сокращения рабочего времени называют государственные органы:

- (--) повышение самостоятельности и совмещение производственной и внепроизводственной деятельности
- (--) возрастание числа ищущих работу вследствие уменьшения ее продолжительности
- (--) соответствие вознаграждения занятым величине отработанного времени
- (--) возрастание степени гибкости рабочего времени

128. С каким видом мобильности связан процесс изменения содержания трудовой деятельности?

- (--) с социально-профессиональной
- (--) с территориальной
- (--) с внутренней
- (--) с внешней

129. Какие буквы напоминают графики зависимости производительности труда от времени выполнения данной работы:
- (--) J, перевернутая J, U, перевернутая U
 - (--) P, перевернутая P, O
130. Факторы, не определяющие мобильность рабочей силы:
- (--) настоятельность изменений и оценка настоящего места работы
 - (--) желательность мобильности
 - (--) легкость мобильности
 - (--) информированность индивида о возможных вариантах мобильности
 - (--) важность мобильности
131. Совокупность данных, информации, математических, программных, технических и других средств и специалистов, объединенных в систему и предназначенных для принятия управленческих решений называется:
- (--) служба управления
 - (--) информационная система управления трудом
 - (--) структура управления
 - (--) информатика труда
132. В рамках какого направления информатики разрабатываются информационные системы управления трудом:
- (--) прикладная информатика труда
 - (--) социальная информатика
 - (--) общая информатика
 - (--) основы информатики
133. Для каких информационных систем характерно выполнение всех операций по обработке информации автоматически, без участия человека, но при оставлении за человеком контрольных функций:
- (--) ручные информационные системы
 - (--) автоматизированные информационные системы
 - (--) автоматические информационные системы
134. Для каких информационных систем характерно отсутствие современных технических средств обработки информации и выполнение всех операций человеком:
- (--) ручные информационные системы
 - (--) автоматизированные информационные системы
 - (--) автоматические информационные системы
135. Для каких информационных систем характерны человеко-машинные системы, обеспечивающие автоматизированный сбор, обработку и передачу информации, необходимой для принятия управленческих решений:
- (--) ручные информационные системы
 - (--) автоматизированные информационные системы
 - (--) автоматические информационные системы
136. Антикризисное управление трудом предполагает:
- (--) сохранение существующих технологий управления
 - (--) разработку и внедрение новых технологий управления, информационных систем, переподготовку управленческих кадров и т.п.
 - (--) усиление контроля государственных органов и кредитных учреждений
137. Перераспределение должностных обязанностей высшего руководства, в результате которого одна группа руководителей должна осуществлять контроль и поддержку морального климата в коллективе, а другая - организовать и поддержать при любых обстоятельствах обычную работу с минимальным уровнем срывов используется в качестве рекомендаций:
- (--) при управлении трудом в условиях кризиса
 - (--) в условиях стабильной экономической и политической ситуации
 - (--) при смене руководителей высшего звена и собственников

138. Человек, обладающий особыми психологическими свойствами, со свободной инициативой и рискующий своими материальными возможностями – это
- (--) государственный служащий
 - (--) работник службы занятости
 - (--) предприниматель
 - (--) собственник
139. В соответствии с законом заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц запрещено:
- (--) работникам учреждений образования
 - (--) государственным служащим
 - (--) физическим лицам
 - (--) пенсионерам
140. В развитии предпринимательской деятельности в России в 1989-1991 гг. выделились группы людей:
- (--) мужчина или женщина среднего и старшего возраста, со средней или низкой квалификацией, занятые, как правило, торговлей, посредничеством
 - (--) молодые, высококвалифицированные специалисты, как правило, — мужчины
141. Интрапренерство – это:
- (--) вид материального стимулирования работников
 - (--) вид деятельности
 - (--) дух предпринимательства
142. Под субъектами малого предпринимательства в России понимаются коммерческие и производственные организации, средняя численность работников которых не превышает:
- (--) 200 человек
 - (--) 100 человек
 - (--) 150 человек
143. Какой показатель, введенный в 1991 году, используется организацией объединенных наций (ООН) при международном сопоставлении уровня жизни:
- (--) индекс человеческого развития
 - (--) уровень занятости
 - (--) социальное обеспечение
 - (--) потребительский бюджет
 - (--) прожиточный минимум
144. Показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг минимально допустимого уровня, обеспечивающего поддержание активного физического состояния взрослых, социального и физического развития детей и подростков - это
- (--) индекс человеческого развития
 - (--) уровень занятости
 - (--) социальное обеспечение
 - (--) потребительский бюджет
 - (--) прожиточный минимум

3.4 Контрольная работа

Вопросы, для выполнения контрольной работы

- 1) Труд как объект междисциплинарного анализа.
- 2) История экономики труда.
- 3) Категория труд в экономической теории и в экономике труда.
- 4) Актуальные проблемы экономики труда.
- 5) Задачи курса «Экономика труда».
- 6) Сущность и значение производительности труда и методы её измерения.
- 7) Уровень производительности труда в АПК России и других странах мира.

- 8) Факторы роста производительности труда.
- 9) Резервы и пути роста производительности труда в АПК России.
- 10) Трудовые ресурсы сельского хозяйства и их использование.
- 11) Интенсивность труда.
- 12) Система показателей производительности труда.
- 13) Значение мотивации труда.
- 14) Методы и формы мотивации работников.
- 15) Мотивы трудового поведения.
- 16) Теории мотивации.
- 17) Понятие трудового потенциала.
- 18) Компоненты трудового потенциала.
- 19) Трудовой потенциал личности.
- 20) Трудовой потенциал предприятия.
- 21) Трудовой потенциал общества.
- 22) Качество рабочей силы и квалификация работника.
- 23) Реформирование системы образования и профессиональной подготовки.
- 24) Конкурентоспособность персонала и конкурентоспособность компании.
- 25) Социально-экономическая сущность занятости.
- 26) Основные модели занятости.
- 27) Безработица: сущность, виды и формы.
- 28) Уровень безработицы.
- 29) Социально-экономические последствия безработицы.
- 30) Трудовая миграция населения.
- 31) Понятие и содержание рынка труда.
- 32) Современные теории рынка труда.
- 33) Формирование спроса и предложения труда.
- 34) Внешний и внутренний рынок труда.
- 35) Социальное партнерство на рынке труда.
- 36) Взаимодействие субъектов на рынке труда.
- 37) Теория и практика поиска работы: гарантии и риски.
- 38) Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.
- 39) Содержание понятия организация.
- 40) Миссия организации и ее цели.
- 41) Внутренняя и внешняя среда организации.
- 42) Признаки современной организации и ее типы.
- 43) Инновационная и виртуальная организации.
- 44) Элементы организации труда на предприятии.
- 45) Трудовой процесс и его элементы.
- 46) Классификация затрат рабочего времени.
- 47) Сущность и методы нормирования труда.
- 48) Приемы наблюдения за использованием рабочего времени.
- 49) Сущность предпринимательского труда.
- 50) Развитие малого предпринимательства в России.
- 51) Зарубежный опыт государственной поддержки предпринимательской деятельности.
- 52) Экономическая сущность трудового вознаграждения.
- 53) Основные формы трудового вознаграждения.
- 54) Неденежные формы трудового вознаграждения.
- 55) Основные элементы организации оплаты труда.
- 56) Формы и системы оплаты труда.
- 57) Формирование доходов работников предприятий.
- 58) Уровень жизни населения.
- 59) Качество жизни населения как социально-экономическое понятие.

- 60) Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы статистического измерения.
- 61) Потребительский бюджет.
- 62) Государственное регулирование доходов населения.
- 63) Анализ динамики и уровня производительности труда.
- 64) Анализ использования рабочего времени и нормирования труда.
- 65) Формирование трудового потенциала предприятия.
- 66) Повышение уровня профессионализма работников.
- 67) Планирование карьеры.
- 68) Регулирование рабочего времени.
- 69) Мобильность рабочей силы.
- 70) Информационные системы управления трудом.
- 71) Кризис сферы труда в современной России.
- 72) Управление трудом в условиях кризиса.
- 73) Социальное партнерство и его элементы.
- 74) Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
- 75) Роль международной организации труда (МОТ).

Выбор варианта контрольной работы

Номер варианта контрольной работы должен соответствовать двум последним цифрам зачетной книжки, например, зачетная книжка №09100 – вариант №100, зачетная книжка №09143 – вариант №43, №09007 – вариант №7, №09023 – вариант №23 и т.д. При проверке контрольной работы сверяется выполненный вариант с выданным заданием. В случае несоответствия контрольная работа возвращается на доработку.

Варианты контрольных работ

№ п/п	№№ вопросов			№ п/п	№№ вопросов			№ п/п	№№ вопросов			№ п/п	№№ вопросов		
	1	2	3		4	5	6		7	8	9		10	11	12
1	1	25	56	26	26	51	2	51	51	28	6	76	2	21	46
2	2	26	57	27	27	52	3	52	52	29	7	77	3	22	47
3	3	27	58	28	28	53	4	53	53	30	8	78	4	23	48
4	4	28	59	29	29	54	5	54	54	31	9	79	5	24	49
5	5	29	60	30	30	55	6	55	55	32	10	80	6	25	50
6	6	30	61	31	31	56	1	56	56	33	11	81	1	26	51
7	7	31	62	32	32	57	2	57	57	34	12	82	2	27	52
8	8	32	63	33	33	58	3	58	58	35	13	83	3	28	53
9	9	33	64	34	34	59	4	59	59	36	14	84	4	29	54
10	10	34	65	35	35	60	5	60	60	37	15	85	5	30	55
11	11	35	66	36	36	61	6	61	61	38	16	86	6	31	56
12	12	36	67	37	37	62	7	62	62	39	17	87	7	32	57
13	13	37	68	38	38	63	8	63	63	40	18	88	8	33	58
14	14	38	69	39	39	64	9	64	64	41	19	89	9	34	59
15	15	39	70	40	40	65	10	65	65	42	20	90	10	35	60
16	16	40	71	41	41	66	11	66	66	43	21	91	11	36	61
17	17	41	72	42	42	67	12	67	67	44	22	92	12	37	62
18	18	42	73	43	43	68	13	68	68	45	23	93	13	38	63
19	19	43	74	44	44	69	14	69	69	46	24	94	14	39	64
20	20	44	75	45	45	70	15	70	70	47	25	95	15	40	65
21	21	45	2	46	46	71	16	71	71	48	26	96	16	41	66
22	22	46	3	47	47	72	17	72	72	49	27	97	17	42	67
23	23	47	4	48	48	73	18	73	73	50	28	98	18	43	68
24	24	48	5	49	49	74	19	74	74	51	29	99	19	44	69
25	25	49	6	50	50	75	20	75	75	52	30	100	20	45	70

3.5 Задачи

1. Определите трудоемкость основных видов продукции сельскохозяйственного предприятия, используя следующие исходные данные:

Трудоемкость основных видов с.-х. продукции

Наименование продукции	Площадь посева, га (поголовье животных, голов)	Количество валовой продукции, ц	Прямые затраты труда, всего чел.-час.	Затраты труда, чел.-час.	
				на 1 га (гол)	на 1 ц
1	2	3	4	5	6
Зерно	1493	80447	6000		
Подсолнечник	659	19955	2000		
Сахарная свекла	552	264685	6000		
Молоко	275	17413	53000		
Прирост живой массы КРС	372	890	20000		

2. Рассчитайте натуральные и стоимостные показатели производительности труда и определите, в каком из предприятий выше производительность труда.

Показатели	А	В	С
Стоимость валовой продукции, млн. руб.	180	150	240
Стоимость товарной продукции, млн. руб.	167	142	231
Среднегодовая численность работников, чел.	134	121	166
Отработано в с.-х., всего тыс. чел.-час.	252	224	304
Площадь земли всего, га:	5400	5350	5640
Произведено, ц:			
зерна	31450	28350	44500
подсолнечника	15000	8540	10500
молока	18620	17400	23410

3. На каком предприятии выше уровень производительности труда? Укажите причины.

Показатели	Предприятие 1	Предприятие 2
Потребность в сырье, т	1759	2832
Продукция за год, т:	1920	3240
Количество работников, чел.	20	28
Затраты труда, чел.-ч	42000	58800
Показатели производительности труда		
Годовая производительность труда, т/чел.		
Часовая производительность труда, кг/чел.-ч.		
Трудоемкость продукции, чел.-ч./т		
Факторы, влияющие на производительность труда		
Стоимость основных и оборотных средств в расчете на 1 работника, тыс. руб.	1672,37	1390,36
Техническая вооруженность, тыс. руб./чел.	702,74	513,98

4. Определите уровень безработицы, если численность населения составляет 9 млн чел., в том числе 50% трудоспособны и являются экономически активным населением, безработных – 125 тыс. человек.

5. Имеются следующие данные о трудовых ресурсах. Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и третьем году рассматриваемого периода. Можно ли утверждать, что на третьем году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

Численность экономически активного населения, тыс. человек

Показатели	Первый год	Третий год
Экономически активное население	84800	95456
из них занятые	80700	87004
безработные		

Естественный уровень безработицы в третьем году рассматриваемого периода составил 7% от экономически активного населения.

6. Проведите обработку хронометражных рядов и определите улучшенное время 1 случая, если коэффициент устойчивости должен быть не более 2.

Карточка обработки хронорядов

Виды затрат времени или шифр	Хроноряды	Коэффициент устойчивости	Количество оставшихся случаев	Сумма времени оставшихся случаев, сек.	Улучшенное время 1 случая, мин. сек.
А	80 220 55 65 68 50 75 50 55 85 50 45 75 55 50 70 65 65 65 75 70 55 65 75 65 65 75				

7. Рассчитайте тарифные коэффициенты в проектируемой тарифной сетке, если имеется одинаковая абсолютная межразрядная разница 0,28 между тарифными коэффициентами

Проектируемая тарифная сетка

Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	межразрядная разница	
		абсолютная	относительная, %
1		-	-
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1 Положение о формах, периодичности и порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся:

- Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017,
- Положение о фонде оценочных средств П ВГАУ 1.1.13 – 2016

4.2 Методические указания по проведению текущего контроля

1.	Сроки проведения текущего контроля	На лабораторных занятиях
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение лабораторного занятия
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	В соответствии с ОПОП и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Шилова Н.П.
5.	Вид и форма заданий	Собеседование, опрос
6.	Время для выполнения заданий	В течение занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов.	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	Шилова Н.П.
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал/доводится до сведения обучающихся в течение занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в Воронежском ГАУ

4.3 Ключи (ответы) к контрольным заданиям, материалам, необходимым для оценки знаний находятся на кафедре экономики АПК и у преподавателя