

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

Факультет Экономический

Кафедра Экономики АПК

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой



Медведева З.П.

« 15 » июня 2021 г.

Фонд оценочных средств

по дисциплине Б1.В.02 «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

Индекс	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, реферат	Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Реферат из раздела 3.4 Задачи из раздела 3.5 Лабораторные работы из раздела 3.6	Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5 Лабораторные работы из раздела 3.6	Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5 Лабораторные работы из раздела 3.6
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, реферат	Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Реферат из раздела 3.4 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5 Лабораторные работы из	Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5 Лабораторные работы из

						Лабораторные работы из раздела 3.6	раздела 3.6	раздела 3.6
ПК-1	<p>знать: основные характеристики труда, показатели производительности труда и особенности 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, реферат	<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Реферат из раздела 3.4 Задачи из раздела 3.5 Лабораторные работы из раздела 3.6</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5 Лабораторные работы из раздела 3.6</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5 Лабораторные работы из раздела 3.6</p>
ПК-3	<p>знать: особенности формирования трудового потенциала, варианты регулирования рабочего времени</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:</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, реферат	<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Реферат из раздела 3.4 Задачи из</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5 Лаборатор-</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Раздел 3.2 - вопросы к темам 1-13 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5 Лаборатор-</p>

	регулируемого рабочего времени, расчета тарифных ставок, разработки спецификации работ					раздела 3.5 Лабораторные работы из раздела 3.6	ные работы из раздела 3.6	ные работы из раздела 3.6
--	--	--	--	--	--	--	------------------------------	------------------------------

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	Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 – вопросы 1-55 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-55 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	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-55 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-55 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-55 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5
	уметь: осуществлять мониторинг трудовых показателей					
	иметь навыки: определения показателей производительности труда; использования методов нормиро-					

	вания труда, регулирования доходов населения					
ПК-1	знать: основные характеристики труда, показатели производительности труда и особенности их использования применительно к конкретным условиям хозяйствования, факторы, влияющие на производительность труда на предприятии, виды режимов труда и отдыха работников, методики расчета оплаты труда	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	экзамен	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-55 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-55 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-55 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5
	уметь: определять и анализировать показатели производительности труда, доходов работников					
	иметь навыки: расчета прямых и обратных показателей производительности труда, годового фонда рабочего времени работника, определения трудового потенциала предприятия					
ПК-3	знать: особенности формирования трудового потенциала, варианты регулирования рабочего времени	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	экзамен	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-55 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-55 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-55 Тесты из раздела 3.3 Задачи из раздела 3.5
	уметь: определять и анализировать затраты рабочего времени, структуру и уровень доходов населения, разрабатывать тарифные сетки, строить систему управления трудом в различных экономических условиях					
	иметь навыки: регулирования рабочего времени, расчета тарифных ставок, разработки спецификации работ					

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 рефератов

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. Значение мотивации и иерархия потребностей.
8. Мотивы трудового поведения.
9. Теории мотивации.
10. Понятие трудового потенциала.
11. Компоненты трудового потенциала.
12. Трудовой потенциал личности.
13. Трудовой потенциал предприятия.
14. Трудовой потенциал общества.
15. Качество рабочей силы и конкурентоспособность персонала.
16. Реформирование системы образования и профессиональной подготовки.
17. Социально-экономическая сущность занятости.
18. Основные модели занятости.
19. Безработица: сущность и виды.
20. Уровень безработицы.
21. Социально-экономические последствия безработицы.
22. Понятие и содержание рынка труда.
23. Современные теории рынка труда.
24. Формирование спроса и предложения труда.
25. Внешний и внутренний рынок труда.
26. Взаимодействие субъектов на рынке труда.
27. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.
28. Элементы организации труда на предприятии.
29. Трудовой процесс и его элементы.
30. Классификация затрат рабочего времени.
31. Сущность и методы нормирования труда.
32. Приемы наблюдения за использованием рабочего времени.
33. Экономическая сущность трудового вознаграждения.
34. Основные формы трудового вознаграждения.
35. Неденежные формы трудового вознаграждения.
36. Основные элементы организации оплаты труда.
37. Формы и системы оплаты труда.
38. Формирование доходов работников предприятий.

39. Уровень жизни населения.
40. Качество жизни населения как социально-экономическое понятие.
41. Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы статистического измерения.
42. Потребительский бюджет.
43. Государственное регулирование доходов населения.
44. Формирование трудового потенциала предприятия.
45. Повышение уровня профессионализма работников.
46. Планирование карьеры.
47. Регулирование рабочего времени.
48. Управление трудом в условиях кризиса.
49. Социальное партнерство и его элементы.
50. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
51. Роль международной организации труда (МОТ).
52. Сущность предпринимательского труда.
53. Развитие малого предпринимательства в России.
54. Анализ динамики и уровня производительности труда.
55. Анализ использования рабочего времени и нормирования труда.

3.2 Вопросы для устного опроса

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. 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 7. 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 8. 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 9. 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 10. 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 11. 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 12. 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 13. Особенности предпринимательского труда

1. В чем заключается сущность предпринимательского труда?

2. Как развиваются фирмы малого предпринимательства?

3. Какова система поддержки предпринимателей в России?

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, предпринимая 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:
- (--) прямой стоимостной показатель производительности труда
 - (--) прямой натуральный показатель производительности труда
 - (--) обратный стоимостной показатель производительности труда
 - (--) обратный натуральный показатель производительности труда
19. Трудоёмкость произведённой продукции измеряется:
- (--) в рублях
 - (--) в гектарах
 - (--) в центнерах
 - (--) в человеко-часах
 - (--) в среднегодовых работниках
20. Какой из перечисленных факторов может повлиять на рост производительности труда?
- (--) уровень механизации
 - (--) увеличение численности работников
 - (--) двухсменный режим работы
 - (--) структура аппарата управления
 - (--) повышение нормы выработки или обслуживания животных
21. Какой из перечисленных факторов может повлиять на рост производительности труда?
- (--) увеличение численности работников
 - (--) совершенствование технологии производства
 - (--) введение двухсменного режима работы
 - (--) совершенствование структуры аппарата управления
 - (--) повышение нормы выработки или обслуживания животных
22. Какой из перечисленных факторов может повлиять на рост производительности труда?
- (--) увеличение численности работников двухсменный режим работы
 - (--) рост продуктивности животных и урожайности растений
 - (--) изменение структуры аппарата управления
 - (--) повышение нормы выработки или обслуживания животных
23. Трудоёмкость производства продукции рассчитывается как:
- (--) отношение стоимости произведённой продукции к затратам труда на ее производство
 - (--) отношение объема произведённой продукции (выполненных работ) к затратам труда на производство продукции (выполнение работ)
 - (--) отношение затрат труда на производство продукции (выполнение работ) к объёму произведённой продукции (объёму выполненных работ)
 - (--) произведение объёма произведённой продукции на цену реализации единицы продукции
24. Показатели производительности труда бывают:
- (--) денежные и натуральные, основные и косвенные
 - (--) дифференциальные и интегральные, совокупные, временные
 - (--) прямые и обратные, стоимостные и натуральные
 - (--) затратные, противозатратные, трудосберегающие
25. Прямой показатель производительности труда можно рассчитать как:
- (--) отношение выручки от реализации к объёму произведённой продукции
 - (--) отношение затрат труда на производство продукции (выполнение работ, оказание услуг) к объёму производства
 - (--) отношение объёма произведённой продукции к затратам труда на ее производство
 - (--) отношение затрат труда на производство продукции к среднегодовой численности работников предприятия
26. Прямой стоимостной показатель производительности труда измеряется:
- (--) в рублях
 - (--) в гектарах
 - (--) в центнерах
 - (--) в человеко-часах

- (--) в среднегодовых работниках
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 $T_{см} \cdot D_r$ 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:
- (--) $Чя * Кп$
 - (--) $Тн * (P + B) / 7 * P$
 - (--) $Др * Тсм$
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

(--)
(--)

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:

(--)

(--)

(--)

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

(--)

(--)

(--)

(--)

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

(--)

(--)

(--)

(--)

50. В каком соотношении люди приобретают знания и опыт:

(--)

(--)

(--)

(--)

(--)

(--)

(--)

51. Что определяется качеством кадрового состава предприятия?

(--)

(--)

(--)

52. В чем проявляется синергетический эффект в организации?

(--)

(--)

(--)

53. 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:

(--)

(--)

(--)

(--)

54. Что не является одним из четырех элементов трудового процесса:

(--)

(--)

(--)

(--)

(--)

55. Отметьте среди перечисленного один из элементов трудового процесса:

(--)

(--)

- (--) разделение труда
- (--) производительность труда
- 56. Отметьте среди перечисленного один из элементов трудового процесса:
 - (--) кооперация труда
 - (--) средства труда
 - (--) разделение труда
 - (--) производительность труда
- 57. Отметьте среди перечисленного один из элементов трудового процесса:
 - (--) кооперация труда
 - (--) производительность труда
 - (--) разделение труда
 - (--) средства труда
- 58. Отметьте среди перечисленного один из элементов трудового процесса:
 - (--) кооперация труда
 - (--) разделение труда
 - (--) производительность труда
 - (--) сам труд
- 59. Время технологических перерывов относится к перерывам:
 - (--) регламентированным
 - (--) нерегламентированным
- 60. Время организационно-технического обслуживания относится к затратам времени:
 - (--) нормируемым
 - (--) ненормируемым
- 61. 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
- 62. 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
- 63. Процесс установления норм труда называют:
 - (--) нормированием труда
 - (--) нормой труда
 - (--) нормой выработки
 - (--) трудовым приемом
- 64. Нормирование труда - это:
 - (--) процесс установления норм труда
 - (--) процесс установления заработной платы
 - (--) процесс определения уровня квалификации сотрудников
 - (--) процесс установления режимов труда и отдыха
- 65. Что из перечисленного является одной из функций норм труда?
 - (--) мера оплаты труда
 - (--) условие максимальной прибыльности производства
 - (--) способ согласования действий исполнителей
 - (--) условие обеспечения управляемости коллектива
- 66. Что из перечисленного является одной из функций норм труда?
 - (--) условие максимальной прибыльности производства

- (-- способ согласования действий исполнителей
 - (-- условие обеспечения управляемости коллектива
 - (-- условие рациональной организации труда
67. Что из перечисленного является одной из функций норм труда?
- (-- условие максимальной прибыльности производства
 - (-- способ согласования действий исполнителей
 - (-- элемент планирования
 - (-- условие обеспечения управляемости коллектива
68. Количество объектов, которые должны обслуживаться одним или группой работников в течение смены или рабочего дня - это норма:
- (-- времени
 - (-- выработки
 - (-- обслуживания
 - (-- численности
69. Количество работы или продукции, которое должно быть произведено работником или их группой за единицу рабочего времени - это норма:
- (-- времени
 - (-- выработки
 - (-- обслуживания
 - (-- численности
70. Обоснованное число исполнителей определенной профессии, необходимое для обслуживания крупного производственного объекта - это норма:(?) времени
- (-- выработки
 - (-- обслуживания
 - (-- численности
71. Продолжите предложение: "Чем больше норма времени, ..."
- (-- тем меньше норма выработки
 - (-- тем больше норма выработки
 - (-- тем меньше норма обслуживания
 - (-- тем больше норма обслуживания
72. Отметьте среди перечисленных ниже один из методов нормирования труда:
- (-- синтетический
 - (-- суммарный
 - (-- расчетный
 - (-- технический
73. Отметьте среди перечисленных ниже один из методов нормирования труда:
- (-- синтетический
 - (-- расчетный
 - (-- технический
 - (-- аналитический
74. Простота, быстрота и малые затраты труда на нормирование суммарного метода являются его:
- (-- достоинством
 - (-- недостатком
75. В чем состоит сущность аналитического метода нормирования труда?
- (-- он устанавливает норму труда сразу на весь рабочий процесс путем опытно-статистического нормирования
 - (-- он предполагает расчленение процесса труда на составляющие его части с определением нормативов времени на каждую из них
 - (-- он основан на объединении взаимосвязанных и дополняющих друг друга трудовых операций над единым предметом труда
76. В чем состоит сущность суммарного метода нормирования труда?

- (--) он устанавливает норму труда сразу на весь рабочий процесс путем опытно-статистического нормирования
- (--) он предполагает расчленение процесса труда на составляющие его части с определением нормативов времени на каждую из них
- (--) он основан на объединении взаимосвязанных и дополняющих друг друга трудовых операций над единым предметом труда

77. Детальное изучение циклически повторяющихся элементов оперативной работы - это:

- (--) хронометраж
- (--) фотография рабочего дня
- (--) фотохронометраж

78. Сочетание наблюдения в течение всего дня с более точным замером отдельных повторяющихся операций с точностью до одной секунды - это:

- (--) хронометраж
- (--) фотография рабочего дня
- (--) фотохронометраж

79. Наблюдение с последовательной фиксацией всех операций и времени их выполнения в течение всей смены - это:

- (--) хронометраж
- (--) фотография рабочего дня
- (--) фотохронометраж

80. Занятость - это:

- (--) совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности трудоспособного населения
- (--) стремление работника занять какую-либо должность
- (--) создание специальных мер для граждан, испытывающих трудности в поиске работы

81. Состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать называется:

- (--) полная занятость
- (--) продуктивная занятость
- (--) неполная занятость
- (--) скрытая занятость
- (--) сезонная занятость

82. Ситуация, при которой трудом занята часть экономически активного населения называется:

- (--) полная занятость
- (--) продуктивная занятость
- (--) неполная занятость
- (--) скрытая занятость
- (--) сезонная занятость

83. В странах с развитой рыночной экономикой можно выделить 3 модели занятости:

Q(отметьте все правильные ответы (3))

- (--) европейскую
- (--) азиатскую
- (--) китайскую
- (--) скандинавскую
- (--) латинскую
- (--) американскую

84. Модель, которая предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и, как следствие, рост доходов работающих называется:

- (--) европейская модель
- (--) скандинавская модель
- (--) американская модель

85. Безработица, которая зарегистрирована государственными органами службы занятости – это
- (--) фрикционная безработица
 - (--) явная безработица
 - (--) циклическая безработица
 - (--) скрытая безработица
86. Безработица, обусловленная спадом производства - это безработица:
- (--) фрикционная
 - (--) явная
 - (--) циклическая
 - (--) скрытая
87. Какой показатель рассчитывается как отношение общей численности безработных к численности экономически активного населения?
- (--) уровень занятости
 - (--) уровень безработицы
 - (--) уровень эффективности использования трудовых ресурсов
88. Система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, представляет собой
- (--) механизм организации трудовых отношений
 - (--) рынок труда
 - (--) рынок средств производства
 - (--) метод организации производства
89. 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
90. Конъюнктура рынка труда при недостатке предложения труда называется
- (--) избыточная
 - (--) равновесная
 - (--) дефицитная
91. 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
92. 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
93. 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

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

- (--) пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия
- (--) сочетание интересов предприятия и интересов работника
- (--) организационной надежности
- (--) согласованности действий исполнителей
- (--) обеспечения управляемости коллектива
- (--) остаточный принцип формирования средств на оплату труда

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

- (--) пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия
- (--) организационной надежности
- (--) плановость оплаты труда
- (--) согласованности действий исполнителей
- (--) обеспечения управляемости коллектива
- (--) остаточный принцип формирования средств на оплату труда

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

- (--) пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия
- (--) организационной надежности
- (--) согласованности действий исполнителей
- (--) простота и ясность оплаты труда
- (--) обеспечения управляемости коллектива
- (--) остаточный принцип формирования средств на оплату труда

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

- (--) пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия
- (--) организационной надежности
- (--) согласованности действий исполнителей
- (--) обеспечения управляемости коллектива
- (--) остаточный принцип формирования средств на оплату труда
- (--) неуклонный рост оплаты труда

98. Сочетание интересов работодателя и личных интересов наёмного работника – это:

- (--) один из методов заработной платы
- (--) одна из функций заработной платы
- (--) один из специфических принципов заработной платы
- (--) один из стимулов заработной платы

99. Соответствие размеров и формы заработной платы количеству и качеству труда – это:

- (--) один из методов заработной платы
- (--) одна из функций заработной платы
- (--) один из специфических принципов заработной платы
- (--) один из стимулов заработной платы

100. Неуклонный рост оплаты труда – это:

- (--) один из методов заработной платы
- (--) один из стимулов заработной платы
- (--) одна из функций заработной платы
- (--) один из специфических принципов заработной платы

101. Построение системы дифференциации заработной платы и регулирования по категориям персонала в зависимости от сложности выполнения работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда – это:

- (--) форма оплаты труда
- (--) организация заработной платы

(--) процесс определения уровня квалификации сотрудников

(--) процесс установления режимов труда и отдыха

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

(--) денежная

(--) неденежная

(--) основная

(--) дополнительная

(--) сдельная

(--) повременная

(--) официальная

(--) "в конверте"

103. За что начисляется основная оплата труда?

(--) за отработанное время

(--) за работу во вредных условиях

(--) за качество выполненной работы

(--) за уровень квалификации

104. За что начисляется основная оплата труда?

(--) за работу во вредных условиях

(--) за качество выполненной работы

(--) за уровень квалификации

(--) за выполненный объем работ

105. Поощрение за результаты труда лучше нормативных - это:

(--) премия

(--) компенсационные выплаты

(--) стимулирующие выплаты

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

(--) премия

(--) компенсационные выплаты

(--) стимулирующие выплаты

107. Сдельная форма применяется для оплаты труда:

(--) за объем выполненных работ

(--) за совмещение должностей

(--) за отработанное время

(--) за работу во вредных условиях труда

108. 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

109. Функции заработной платы: Q (отметьте все правильные ответы (2))

(--) экономическая

(--) стабилизирующая

(--) стимулирующая

(--) регулирующая

(--) информационная

110. Функции заработной платы: Q (отметьте все правильные ответы (2))

(--) социальная

(--) стабилизирующая

(--) воспроизводственная

(--) экономическая

(--)
(--)

128. 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

129. 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

130. 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

131. 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

132. 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

133. 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

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

(--) внешних

(--) внутренних

(--) и внутренних и внешних

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

(--) профессионализм работника

(--) квалификация работника

(--) адаптация работника

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

(--) нет

(--) да

137. 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

138. Карьера может быть подразделена:

(--) на внутриорганизационную и профессиональную

(--) на прогнозную и производственную

(--) на внутриорганизационную и хозяйственную

139. Внутриорганизационная карьера может быть:

(--) вертикальная, горизонтальная и центростремительная

(--) вертикальная, горизонтальная и линейная

(--) основная, дополнительная и вспомогательная

140. Основные этапы планирования развития трудового потенциала предприятия:

(--) оценка имеющихся человеческих ресурсов; прогнозирование и планирование потребностей в человеческих ресурсах на перспективу; планирование улучшения качества и реструктуризации человеческих ресурсов организации; разработка программы удовлетворения потребностей в человеческих ресурсах за счет внешней среды

(--) прогнозирование и планирование потребностей в человеческих ресурсах на перспективу; оценка имеющихся человеческих ресурсов; планирование улучшения качества и реструктуризации человеческих ресурсов организации; разработка программы удовлетворения потребностей в товарах за счет внешней среды

141. 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 занятых величине отработанного времени

(--) возрастание степени гибкости рабочего времени

142. 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

143. Перераспределение должностных обязанностей высшего руководства, в результате которого одна группа руководителей должна осуществлять контроль и поддержку морального климата в коллективе, а другая - организовать и поддерживать 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

144. Человек, обладающий особыми психологическими свойствами, со свободной инициативой и рискующий своими материальными возможностями – это

(--) государственный служащий

(--) работник службы занятости

(--) предприниматель

(--) собственник

145. Особый вид целесообразной деятельности человека, направленной на получение дохода путем комбинации различных факторов производства и основанной на созидательной силе хозяйствующего субъекта, его постоянном риске и ответственности называется:

(--) предпринимательский труд

(--) наемный труд

(--) профессиональный труд

(--) высококвалифицированный труд

146. В соответствии с законом заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц запрещено:

(--) работникам учреждений образования

(--) государственным служащим

(--) физическим лицам

(--) пенсионерам

147. В развитии предпринимательской деятельности в России в 1987 по 1989_гг. выделились группы людей:

(--) мужчины или женщины среднего и старшего возраста, со средней или низкой квалификацией, занятые, как правило, торговлей, посредничеством

(--) молодые, высококвалифицированные специалисты, как правило, — мужчины

148. 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

149. Интрапренерство – это:

(--) вид материального стимулирования работников

(--) вид деятельности

(--) дух предпринимательства

150. Под субъектами малого предпринимательства в России понимаются коммерческие и производственные организации, средняя численность работников которых не превышает:

(--) 200 человек

(--) 100 человек

(--) 150 человек

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

(--) политическая

(--) культурная

(--) психологическая

(--) социальная

(--) экономическая

152. МОТ была создана:

(--) в 1946 году

(--) в 1966 году

(--) в 1919 году

153. От других международных организаций международную организацию труда отличает:

(--) односторонняя структура

(--) двухсторонняя структура

(--) трехсторонняя структура

(--) четырехсторонняя структура

3.4 Реферат

Перечень тем рефератов

- 1) Социальные аспекты труда.
- 2) История развития трудовых отношений.
- 3) Роль труда в развитии человека и общества.
- 4) Отношение к труду в условиях рыночной экономики.
- 5) Охрана труда в современном мире.
- 6) Дисциплина труда в коммерческих предприятиях.
- 7) Дисциплина труда в бюджетной сфере.
- 8) Мировые проблемы экономики труда.
- 9) Темпы роста производительности труда в различных сферах экономики.
- 10) Сущность и значение производительности труда и методы её измерения.
- 11) Уровень производительности труда в АПК России.
- 12) Уровень производительности труда в мире.
- 13) Факторы роста производительности труда.
- 14) Резервы и пути роста производительности труда в АПК России.
- 15) Значение мотивации труда.
- 16) Методы и формы мотивации работников.
- 17) Мотивы трудового поведения.
- 18) Теории мотивации.
- 19) Содержательные теории мотивации.
- 20) Процессуальные теории мотивации.
- 21) Традиционные теории мотивации.
- 22) Понятие трудового потенциала.
- 23) Компоненты трудового потенциала.
- 24) Международные показатели измерения трудового потенциала.
- 25) Качество рабочей силы и квалификация работника.
- 26) Реформирование системы образования и профессиональной подготовки.
- 27) Конкурентоспособность персонала и конкурентоспособность компании.
- 28) Профессиональная подготовка работников.
- 29) Профессиональное обучение и профессиональное образование.
- 30) Современные теории занятости.
- 31) Классические теории занятости населения.
- 32) Кадровая политика государства.
- 33) Социально-экономические последствия безработицы.
- 34) Трудовая миграция населения.
- 35) Особенности внутрифирменного рынка труда в России.
- 36) Характерные черты рынка труда РФ
- 37) Особенности рынка труда молодежи.
- 38) Мобильность рабочей силы на рынке труда.
- 39) Гарантии и риски поиска работы.
- 40) Социальное партнерство на рынке труда.
- 41) Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.
- 42) Элементы организации труда на предприятии.
- 43) Виды и границы разделения труда.
- 44) Необходимость совершенствования условий труда работников.
- 45) Набор персонала предприятия.
- 46) Классификация затрат рабочего времени.
- 47) Необходимость нормирования труда в современных условиях.
- 48) Сущность и методы нормирования труда.
- 49) Приемы наблюдения за использованием рабочего времени.

- 50) Сущность предпринимательского труда.
- 51) Развитие малого предпринимательства в России.
- 52) Зарубежный опыт государственной поддержки предпринимательской деятельности.
- 53) Особенности труда в инновационных организациях.
- 54) Особенности труда в виртуальных организациях.
- 55) Особенности предпринимательского труда.
- 56) Экономическая сущность трудового вознаграждения.
- 57) Основные формы трудового вознаграждения.
- 58) Неденежные формы трудового вознаграждения.
- 59) Основные элементы организации оплаты труда.
- 60) Формы и системы оплаты труда.
- 61) Коллективные нормативно-долевые системы оплаты труда.
- 62) Нетрадиционные системы оплаты труда.
- 63) Гибкие системы оплаты труда.
- 64) Смешанные системы оплаты труда.
- 65) Коллективные системы поощрения США.
- 66) Формирование доходов работников предприятий.
- 67) Уровень жизни населения.
- 68) Качество жизни населения как социально-экономическое понятие.
- 69) Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы статистического измерения.
- 70) Потребительский бюджет.
- 71) Государственное регулирование доходов населения.
- 72) Формирование трудового потенциала предприятия.
- 73) Повышение уровня профессионализма работников.
- 74) Планирование карьеры.
- 75) Регулирование рабочего времени.
- 76) Мобильность рабочей силы.
- 77) Информационные системы управления трудом.
- 78) Кризис сферы труда в современной России.
- 79) Управление трудом в условиях кризиса.
- 80) Роль международной организации труда (МОТ).

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
Прямые затраты труда при производстве, чел.-час.:			
зерна	3000	2000	3500
подсолнечника	1500	1000	1300
молока	56500	54000	71000

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. Предприятием при расчете оплаты труда используется 6-ти разрядная тарифная сетка с диапазоном 1,89. Экономистом было предложено использование 10-ти разрядной тарифной сетки.

1. Рассчитайте тарифные коэффициенты в проектируемой тарифной сетке, если имеет одинаковая абсолютная межразрядная разница 0,42 между тарифными коэффициентами.

2. Укажите диапазон проектируемой тарифной сетки.

3. Какое организационно-управленческое решение следует принять по результатам ваших расчетов.

Проектируемая тарифная сетка

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

3.6 Темы лабораторных работ

1	Определение основных направлений решения актуальных проблем экономики труда
2	Анализ производительности труда
3	Определение показателей трудового потенциала предприятия и эффективности использования его трудовых ресурсов
4	Определение уровня занятости и безработицы населения и их анализ
5	Планирование карьеры. Разработка спецификации работ. Составление резюме
6	Трудовое вознаграждение: политика доходов и заработной платы
7	Разработка тарифных сеток с использованием различных методик
8	Расчет месячных, дневных и часовых тарифных ставок
9	Расчет и влияние налогового вычета на доходы физических лиц
10	Изучение структуры доходов населения. Дифференциация доходов и факторы ее определяющие
11	Исследование уровня и качества жизни населения. Определение шкалы ценностей отдельной личности

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 ОП 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, осуществляющего процедуру контроля.

Рецензент: генеральный директор ООО «БухСервис-Агро»

Федорик Н.В.