

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт экономики и управления на предприятии
Кафедра экономики труда и управления персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

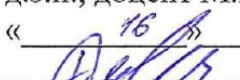
**Б1.В.ОД.4 «Дисциплина по научной специальности 08.00.05 -
Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»**

Образовательная программа: направление подготовки 38.06.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика и управление народным хозяйством:
экономика труда

Уровень высшего образования: подготовка кадров высшей квалификации
Квалификация (степень) выпускника: Исследователь. Преподаватель-исследователь.

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом университета
(протокол №9 от 31.05.2017 г.)

Рекомендовано к утверждению
на заседании кафедры экономики труда
и управления персоналом
(протокол № 8 от 16 мая 2017)
Зав. кафедрой экономики труда и
управления персоналом
д.э.н., доцент М.В. Симонова
« 16 мая 2017 г.
 / М.В. Симонова

Самара 2017

1. Цель и задачи дисциплины.

Рабочая программа по «Дисциплине по научной специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда» разработана в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 38.06.01 Экономика, уровень подготовки кадров высшей квалификации.

Цель изучения дисциплины состоит в исследовании социально-экономических процессов и разработке рекомендаций по их управлению и регулированию, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов и интересов общества в целом.

Задачами дисциплины являются:

- усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;
- изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей по поводу и в процессе трудовой деятельности, овладение методами их регулирования;
- приобретение умений в области разработки практических решений по управлению трудом на уровне различных субъектов управления;
- овладение навыками анализа и оценки важнейших трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, численность персонала и др.) и принятия на этой основе управленческих решений.

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших дисциплину, являются:

- концептуальные (фундаментальные) проблемы экономической науки, включая методы экономического анализа;
- прикладные проблемы функционирования различных экономических агентов, рынков и систем.

2. Место дисциплины в структуре ОП

«Дисциплина по научной специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда» входит в состав обязательных дисциплин вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана подготовки аспирантов по направлению 38.06.01 Экономика направленности (профиля) «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда», и направлена на подготовку к сдаче кандидатского экзамена.

Для успешного изучения дисциплины обучающиеся должны:

Знать: понятие труда, трудовых ресурсов, формы и системы оплаты труда.

Уметь: грамотно и корректно использовать профессиональную терминологию, ориентироваться в статистической информации.

Владеть: навыками поиска и анализа информации о состоянии рынка труда.

**Междисциплинарные связи «Дисциплины по научной специальности
08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно изучаемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-17	Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных при освоении образовательных программ предшествующего уровня образования (специалитет, магистратура)	Научно-исследовательская деятельность и подготовка научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс обучения по «Дисциплине по научной специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда» направлен на формирование следующих **профессиональных** компетенций:

ПК-17- способность исследовать тенденции и закономерности трудовой деятельности людей, социально-трудовые отношения, воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы, механизмы управления трудом.

Уровень знаний, умений, опыта деятельности, свидетельствующий о сформированности компетенции

ПК-17- способность исследовать тенденции и закономерности трудовой деятельности людей, социально-трудовые отношения, воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы, механизмы управления трудом	Знать:	Уметь:	Владеть:
	закономерности функционирования трудовой деятельности людей	использовать механизмы управления трудом для управления социально-трудовыми отношениями	методикой и методологией проведения научных исследований в профессиональной деятельности
основные результаты новейших исследований, опубликованные в ведущих профессиональных журналах по проблемам микро и макроэкономики труда	формировать прогнозы воспроизводства трудовых ресурсов и рабочей силы	навыками самостоятельной исследовательской работы по вопросам трудовой деятельности людей, социально-трудовые отношения, воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы, механизмы управления трудом	
		формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовой деятельности людей, социально-трудовые отношения, воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы, механизмы управления трудом	

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	5 семестр	6 семестр
Аудиторные занятия,	16 / 0,4	8 / 0,2	8/0,2
в том числе:			
Лекции	8 / 0,2	4 / 0,1	4 / 0,1
Практические занятия	8 / 0,2	4 / 0,1	4 / 0,1
Самостоятельная работа	88 / 2,4	44 / 1,2	44 / 1,2
Часы на контроль	40 / 1,2	20 / 0,6	20 / 0,6
Вид промежуточной аттестации	Зачет с оценкой, Экзамен	Зачет с оценкой	Экзамен

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Лекции	Практ. и семинар.	СРС	Контроль	Всего
1	Тема 1. Теоретические основы и предмет экономики труда					
2	Тема 2. Организация труда в обществе и управление трудом					
3	Тема 3. Социально-трудовые отношения					
4	Тема 4. Трудовой потенциал и занятость населения	2	2	20		24
5	Тема 5. Производительность труда и методы её измерения					
6	Тема 6. Управление повышением производительности труда					
7	Тема 7. Формирование и планирование численности работников предприятия	2	2	24		28
8	Тема 8. Качество и уровень жизни населения					
9	Тема 9. Организация оплаты труда					
10	Тема 10. Тарифное регулирование заработной платы	2	2	20		24
11	Тема 11. Формы и системы оплаты труда					
12	Тема 12. Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда					
Контроль					40	40
Итого		8	8	88	40	144

5.2. Содержание разделов и тем

Тема 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРЕДМЕТ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Понятие о труде, его социально-экономической сущности. Основные элементы процесса труда. Формы проявления труда. Соотношение понятий «труд», «деятельность», «работа». Функции труда. Труд как деятельность, направленная на удовлетворение потребностей человека. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду, мотивация и стимулирование труда. Содержание и характер труда. Виды труда и их классификация (по характеру и содержанию, предмету и продукту, средствам и способам осуществления, условиям протекания).

Роль труда в развитии человека и общества. Место труда в системе факторов производства. Характеристика понятий абстрактного и конкретного, живого и прошлого, простого и сложного, производительного и непроизводительного труда. Дискуссионные по-

ложения о стоимости труда и труде как объекте продажи на рынке труда. Формирование и развитие системы наук о труде.

Экономика и труд - интеграция в единое понятие. Сущность экономики труда как системы и как отрасли экономической науки. Предметы и объекты экономики труда. Общественная организация труда и социально-трудовые отношения как предметы экономики труда. Проблемы микроэкономики, мезоэкономики и макроэкономики труда.

Место экономики труда в системе наук о труде, её связь со смежными научными дисциплинами. Основные теории, концепции, этапы развития экономики труда. Содержание курса «экономика труда».

Тема 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В ОБЩЕСТВЕ И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ

Сущность и основные элементы общественной организации труда. Способы производства и типы общественной организации труда. Эволюция общественной организации труда в разных моделях управления экономикой – рыночной и централизованно управляемой.

Формы и методы (внеэкономические, экономические, административные) привлечения людей к труду.

Разделение и кооперация труда. Понятие и содержание общественного разделения и кооперации труда, тенденции их развития. Общее, частное и единичное разделение труда. Виды разделения и кооперации труда в обществе и на предприятии, формы их проявления.

Формы и методы распределения общественного продукта и предметов личного потребления. Доходы населения и заработная плата.

Воспроизводство рабочей силы как объективная необходимость и как система экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования способностей к труду. Минимальные и предельные издержки на рабочую силу.

Управление трудом в обществе и на предприятии. Общегосударственная система управления трудом: содержание, органы и механизм управления. Содержание и система управления трудом в регионах и на предприятиях. Планирование и анализ трудовых показателей.

Тема 3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Сущность, субъекты, объекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений и их краткая характеристика. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Роль международной организации труда (МОТ) в обобщении и распространении опыта регулирования социально-трудовых отношений.

Социальное партнёрство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений, его сущность, содержание, механизм реализации.

Тема 4. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Содержание и соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».

Трудовые ресурсы, их состав, количественная оценка и источники формирования. Показатели использования трудовых ресурсов. Балансы трудовых ресурсов.

Закон перемены труда и трудовая мобильность работников. Виды и формы движения населения и трудовых ресурсов. Миграция населения и текучесть кадров. Виды ми-

грации, показатели и методы её измерения. Понятие, показатели и методы измерения текущей кадры.

Понятие трудового потенциала, его структура, формирование, уровни управления. Трудовой потенциал работника, организации, общества. Компоненты трудового потенциала. Методы количественной оценки трудового потенциала.

Человеческий капитал – содержание понятия, механизм формирования, методы оценки, эффективность использования. Инвестиции в человеческий капитал.

Занятость населения как форма реализации трудового потенциала. Виды и формы занятости. Занятое и незанятое, экономически активное и экономически неактивное население. Основные направления государственной политики Российской Федерации в области занятости населения и регулирования рынка труда. Федеральная государственная служба занятости населения и её функции. Роль профсоюзов на рынке труда.

Понятие рынка труда. Субъекты рынка труда, основные элементы механизма функционирования, виды рынков труда. Социально-экономическая сущность *безработицы*, показатели и методы её измерения.

Тема 5. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И МЕТОДЫ ЕЁ ИЗМЕРЕНИЯ

Понятия производительности и эффективности труда, их социально-экономическое значение. Место производительности труда в системе показателей эффективности производства. Рост производительности труда как общественная необходимость и объективная закономерность. Значение роста производительности труда в условиях рыночной экономики и конкуренции.

Уровень и динамика производительности труда в основных отраслях народного хозяйства РФ, в странах развитой рыночной экономики.

Основные понятия, связанные с производительностью труда: производительность, производительная сила и интенсивность труда; производительность живого и совокупного труда; приростная и предельная производительность; индивидуальная, локальная и общественная производительность труда; общая производительность как интегральный показатель эффективности производства.

Показатели производительности живого труда. Выработка продукции на одного работника в единицу времени и трудоёмкость единицы продукции, их взаимосвязь. Часовая, дневная, месячная /годовая/ выработка продукции, связь между ними и её использование при анализе производительности труда.

Натуральный, условно-натуральный, трудовой и стоимостный методы измерения выработки, их достоинства и недостатки, сфера применения. Разновидности стоимостного метода измерения объёма продукции и показателя выработки.

Трудоёмкость продукции и классификация её видов. Понятия технологической, производственной, полной трудоёмкости продукции и методы их измерения.

Тема 6. УПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЕМ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Содержание и задачи управления производительностью труда.

Понятия факторов и условий повышения производительности труда. Общественные и естественные условия, влияющие на производительность труда. Классификация и краткая характеристика основных групп факторов. Оценка влияния факторов на производительность труда.

Понятие и классификация резервов повышения производительности труда. Резервы снижения трудоёмкости и эффективного использования рабочего времени. Организационные формы и методы выявления резервов. Аналитический, исследовательский и балансовый методы.

Расчёт влияния снижения трудоёмкости, укрепления дисциплины, сокращения потерь и непроизводительных затрат рабочего времени на повышение производительности труда.

Анализ и планирование производительности труда. Содержание, значение и задачи планирования производительности труда на предприятии. Основные этапы планирования: оценка ожидаемого уровня и темпов изменения производительности в предплановом периоде; выявление и анализ резервов роста производительности труда; разработка путей повышения производительности; расчёт возможного изменения уровня и динамики производительности.

Методы планирования производительности труда: пофакторный, индексный, экстраполяции, прямого счёта. Методы прогнозирования уровня и темпов изменения производительности труда. Использование экономико-математических методов и моделей при планировании и прогнозировании производительности труда.

Тема 7. ФОРМИРОВАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Персонал предприятия, его функциональный, профессиональный, квалификационный состав и структура. Содержание и задачи кадрового планирования на предприятии.

Бюджет рабочего времени одного работника. Методы расчёта потребной предприятию численности работников: по трудоёмкости работ, по нормам выработки, по нормам обслуживания и рабочим местам, по нормам управляемости, по нормативным формулам.

Определение дополнительной потребности или ожидаемого высвобождения части работников. Баланс рабочей силы предприятия.

Понятие и содержание качества рабочей силы. Профессионализм и компетентность как элементы качества рабочей силы. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации работников предприятия.

Тема 8. КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Понятия «качество жизни», «уровень жизни», «качество трудовой жизни», их соотношение. Компоненты и показатели уровня жизни населения, их оценка.

Минимальный и нормативный потребительские бюджеты, прожиточный минимум, минимальная заработная плата, продовольственная и потребительская корзины – важнейшие социальные стандарты уровня жизни населения. Формы социальной помощи малообеспеченным слоям населения.

Доходы населения, их виды, структура, источники формирования. Денежные доходы населения и их дифференциация. Кривая Лоренца как отражение степени неравенства доходов. Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов населения) как характеристика распределения совокупного дохода между группами населения.

Основы политики доходов и заработной платы.

Тема 9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Сущность и основные функции заработной платы в условиях рынка, роль государства и хозяйствующих субъектов в реализации этих функций. Заработная плата и доход, номинальная и реальная заработная плата, прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Социальное партнёрство и его роль в решении проблем оплаты труда. Система тарифных соглашений и коллективных договоров – основа регулирования оплаты труда.

Содержание, основные принципы и задачи организации оплаты труда. Основные элементы рыночного механизма организации оплаты труда на макроуровне. Основные элементы внутрифирменной организации оплаты труда. Роль тарифного регулирования, нормирования труда, форм и систем заработной платы в её эффективной организации. Современное состояние, проблемы и основные направления реформирования организации оплаты труда.

Тема 10. ТАРИФНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тарифный и бестарифный типы организации оплаты труда. Сущность, содержание и назначение тарифной системы. Понятия качества и редукации труда. Роль тарифной системы как инструмента редукации труда и механизма дифференциации оплаты труда в зависимости от его качества (сложности, напряжённости, тяжести, состояния рабочей среды и др.). Порядок разработки и пересмотра основных элементов тарифной системы в условиях рынка.

Тарифно-квалификационные справочники, их виды и назначение. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих /ЕТКС/, его структура, содержание и назначение. Тарифно-квалификационные характеристики, порядок тарификации работ и рабочих на основе ЕТКС. Суммарный и аналитический методы оценки сложности работ. Квалификационные справочники и Тарифно-квалификационные характеристики по должностям служащих.

Тарифные сетки, их назначение и построение. Параметры тарифной сетки: число разрядов, диапазон, характер абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов. Понятие, основные принципы построения и характеристика Единой тарифной сетки / ЕТС/ оплаты труда работников предприятий, организаций и учреждений, находящихся на бюджетном финансировании. Методы расчётов среднего разряда и среднего тарифного коэффициента.

Тарифные ставки оплаты труда, их назначение и роль в дифференциации заработной платы. Связь тарифной ставки с размером установленного минимума оплаты труда. Виды тарифных ставок. Методы расчёта средней тарифной ставки.

Доплаты и надбавки к заработной плате их виды и назначение. Районное регулирование заработной платы.

Тема 11. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Сущность, назначение и классификация форм и систем заработной платы. Повременная и сдельная формы заработной платы, их общность и различия, условия эффективного применения. Эволюция и основные тенденции в развитии форм и систем заработной платы.

Характеристика основных систем оплаты. Простые и поощрительные системы оплаты труда. Повременная оплата и её виды. Индивидуальная прямая сдельная, косвенная сдельная, аккордная, сдельно-прогрессивная и сдельно-регрессивная системы оплаты

труда; условия их применения, методы определения расценок и величины заработка рабочих.

Коллективные системы оплаты и стимулирования труда работников. Коллективный подряд. Бригадная форма организации и оплаты труда. Методы определения сельских расценок, формирования коллективного заработка и его распределения между членами бригады. Коэффициент трудового участия/КТУ/ - его назначение, методы установления и использования при распределении коллективного заработка.

Бестарифная система оплаты труда, её сущность, сфера применения. Механизм распределения средств на оплату труда между отдельными работниками с учётом зарплатообразующих факторов.

Особенности труда руководителей, специалистов и служащих и связанная с ними специфика организации их заработной платы. Система должностных окладов, её содержание и назначение. Категорирование труда руководителей и специалистов, методы дифференциации их оплаты. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих бюджетных организаций на основе Единой тарифной сетки. Организация оплаты труда государственных служащих.

Премиальные системы оплаты труда. Сущность и назначение премий. Содержание и построение премиальных систем, их экономическое обоснование.

Тема 12. ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НА ОПЛАТУ ТРУДА

Эволюция источников средств оплаты труда и материального стимулирования работников: фонд заработной платы, фонд материального поощрения, единый фонд оплаты труда, фонд потребления.

Фонд заработной платы работников предприятия и его состав. Методы укрупнённого (суммарного) планирования фонда заработной платы: прямого счёта, индексный, нормативный, пофакторный, остаточный. Методы распределения фонда заработной платы предприятия между его структурными подразделениями. Поэлементное планирование фонда заработной платы. Прямой, часовой, дневной, годовой (месячный) фонды заработной платы, их сущность и методика расчёта.

Средняя заработная плата и средний доход работника предприятия. Расчёт среднечасовой, среднедневной и среднемесячной (среднегодовой) заработной платы, соотношение их динамики с динамикой производительности труда.

6. Методические указания по освоению дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

1. Алиев, И.М. Экономика труда : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - Ч. 1. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 203 с. - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/DFD555A1-5C2A-44E2-8942-114CEDF69837>. - (Бакалавр и магистр. Академический курс).

2. Алиев, И.М. Экономика труда : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - Ч. 2. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2016. - 203 с. - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/EFCD80F2-D70B-42F4-8AA7-463721A7DA85>. - (Бакалавр и магистр. Академический курс).

3. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: учебник. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: Инфра-М, 2014. - 380 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). – 13 шп.

6.2. Методические рекомендации по самостоятельной работе аспирантов

Самостоятельная работа аспирантов включает в себя подготовку к семинарским и практическим занятиям, выполнение тестовых заданий, выполнение реферата, подготовку выступлений и докладов на научных конференциях.

Семинарские и практические занятия в соответствии с Рабочей программой изучения дисциплины «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда» проводятся по всем темам дисциплины.

При подготовке к семинарским занятиям аспиранты должны использовать рекомендуемую по каждой теме литературу, а так же самостоятельно подобранную информацию из периодических изданий, статистических сборников, информационно-справочных программ, сети «Интернет» и т.д.

Для самостоятельной подготовки к практическим занятиям рекомендуется использовать подготовленный и изданный кафедрой «Практикум по экономике труда», в котором по темам курса, связанным с практическими расчётами, приводятся многовариантные задачи и методические указания по их решению.

Примерные темы рефератов

дисциплины по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»

1. Труд – понятие, формы проявления, роль в развитии человека и общества.
2. Функции труда и потребности человека. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду.
3. Содержание и характер труда, виды труда и их классификация.
4. Предмет и объекты экономики труда. Понятия и проблемы макроэкономики, мезоэкономики и микроэкономики труда.
5. Сущность и основные элементы общественной организации труда; их краткая характеристика.
6. Управление трудом в обществе и на предприятии. Сущность, основные типы, методы и формы управления трудом.
7. Сущность, субъекты, предметы и типы социально-трудовых отношений.
8. Социальное партнёрство – сущность, принципы, формы реализации.
9. Международная организация труда (МОТ) и её роль в обобщении и распространении опыта регулирования социально-трудовых отношений.
10. Сущность, взаимосвязь и различие понятий «рабочая сила», «человеческий фактор», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».
11. Трудовые ресурсы: понятие, источники формирования, методы измерения и показатели использования.
12. Трудовой потенциал: понятие, виды, факторы формирования, методы оценки.
13. Виды, формы и показатели движения населения и трудовых ресурсов. Категории мобильности рабочей силы и стабильности персонала.
14. Понятие миграции населения, ее виды, показатели и методы измерения.
15. Текучесть кадров, ее виды, показатели и методы измерения.

16. Понятие рынка труда, субъекты, механизм функционирования и виды рынков труда.
17. Занятость населения и безработица: понятия, виды, методы оценки.
18. Понятие и социально-экономическое значение производительности труда, её связь с эффективностью производства.
19. Производительная сила и интенсивность труда, их влияние на производительность. Виды интенсивности и методы её измерения.
20. Понятия и показатели производительности живого и совокупного труда.
21. Выработка продукции на одного работника как показатель производительности живого труда и методы её измерения.
22. Понятие, виды и методы измерения трудоёмкости продукции.
23. Содержание, задачи и механизм управления производительностью труда.
24. Факторы и условия изменения производительности труда: понятия, классификация, краткая характеристика.
25. Резервы повышения производительности труда: понятие, классификация, краткая характеристика.
26. Методы оценки влияния факторов и резервов на изменение производительности труда.
27. Методы планирования и прогнозирования производительности труда и их характеристика.
28. Трудовой коллектив (персонал) предприятия, его состав и структура.
29. Методы определения потребной предприятию численности работников. Баланс рабочей силы предприятия.
30. Понятие качества рабочей силы и характеристика его основных элементов. Профессиональная подготовка и переподготовка работников.

6.3. Методические рекомендации по практическим занятиям

Цель практических занятий — активизировать работу аспирантов, привить навыки самостоятельной аналитической работы при подготовке к занятиям, а также умение находить необходимую литературу.

При проведении семинарских занятий используются следующие методы и формы: демонстрация, презентация, тесты, решение задач, доклады по темам, предусмотренным в п. 5.2 данной рабочей программы.

Вопросы для контроля знаний и обсуждения на семинарских занятиях по темам:

Тема 1. Теоретические основы и предмет экономики труда

1. Понятие и сущность труда, формы его проявления.
2. Роль труда в развитии человека и общества.
3. Функции труда и потребности человека. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду.
4. Содержание и характер труда, виды труда.
5. Предмет, содержание и задачи по дисциплине по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда. Система наук о труде и место в ней экономики труда.

6. Объекты экономики труда. Понятия и проблемы микроэкономики, мезоэкономики и макроэкономики труда.

Тема 2. Организация труда в обществе и управление трудом

1. Сущность и основные элементы общественной организации труда.
2. Характеристика элементов общественной организации труда:
 - способы соединения рабочей силы со средствами производства;
 - понятия, виды и формы кооперации и разделения труда;
 - методы и формы распределения продукта труда в обществе;
 - содержание и основные фазы воспроизводства рабочей силы.
3. Основные типы общественной организации труда и их социально-экономическая характеристика.
4. Сущность, основные типы, методы и формы управления трудом.
5. Система органов управления трудом в обществе и на предприятиях.

Тема 3. Социально-трудовые отношения

1. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений.
2. Типы социально-трудовых отношений.
3. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений.
4. Социальное партнерство – сущность, принципы, формы реализации.
5. Роль международной организации труда (МОТ) в становлении и развитии социального партнерства.
6. Формирование системы социального партнерства в России.

Тема 4. Трудовой потенциал и занятость населения

1. Сущность, взаимосвязь и различие понятий «рабочая сила», «человеческий фактор», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».
2. Трудовые ресурсы: понятие, источники формирования, методы измерения и показатели использования. Баланс трудовых ресурсов.
3. Трудовой потенциал: понятие, виды, факторы формирования, методы оценки.
4. Виды, формы и показатели движения населения и трудовых ресурсов.
5. Понятие миграции населения, ее виды, показатели и методы измерения.
6. Текучесть кадров, ее виды, показатели и методы измерения.
7. Понятие рынка труда, субъекты, механизм функционирования и виды рынков труда.
8. Занятость населения и безработица: понятия, виды, методы оценки.

Тема 5. Производительность труда и методы её измерения

1. Понятие и социально-экономическое значение производительности труда, её связь с эффективностью производства.
2. Производительная сила и интенсивность труда, их влияние на производительность. Виды интенсивности и методы её измерения.
3. Понятия и показатели производительности живого и совокупного труда.

4. Выработка продукции на одного работника как показатель производительности живого труда и методы её измерения.

5. Понятие, виды и методы измерения трудоёмкости продукции.

Тема 6. Управление повышением производительности труда

Семинарское занятие

1. Содержание, задачи и механизм управления производительностью труда.

2. Факторы и условия изменения производительности труда: понятия, классификация, краткая характеристика.

3. Резервы повышения производительности труда: понятие, классификация, краткая характеристика.

4. Методы оценки влияния факторов и резервов на изменение производительности труда.

5. Методы планирования и прогнозирования производительности труда и их характеристика.

Тема 7. Формирование и планирование численности работников предприятия

1. Трудовой коллектив (персонал) предприятия, его состав и структура.

2. Методы определения потребной предприятию численности работников.

3. Источники и методы формирования коллектива предприятия.

4. Качество рабочей силы, её профессиональная подготовка и переподготовка.

Тема 8. Качество и уровень жизни населения

1. Содержание понятий и характеристика показателей уровня жизни, качества жизни, качества трудовой жизни населения.

2. Социальные стандарты уровня жизни и их назначение.

3. Методика исчисления величины прожиточного минимума.

4. Доходы населения, их состав, структура, уровень и методы оценки дифференциации.

5. Анализ показателей, характеризующих уровень жизни и доходы населения (Российской Федерации, Самарской области).

6. Государственная политика в области доходов и заработной платы, повышения уровня жизни населения.

Тема 9. Организация оплаты труда

Семинарское занятие

1. Сущность заработной платы в условиях рынка. Характеристика различных подходов к её определению.

2. Основные функции заработной платы и их характеристика.

3. Понятие и назначение организации оплаты труда. Основные элементы организации оплаты труда на уровне общества.

4. Содержание и характеристика основных элементов организации оплаты труда на предприятии.

5. Основные принципы организации оплаты труда.

Тема 10. Тарифное регулирование заработной платы

1. Сущность, содержание и назначение тарифной системы. Понятие редукации труда и роль тарифной системы в её осуществлении.
2. Тарифно-квалификационные справочники, их виды и назначение. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), его структура, содержание и построение.
3. Тарифные сетки, их назначение и построение; виды тарифных сеток.
4. Понятие, основные принципы построения и характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС) оплаты труда работников бюджетной сферы.
5. Тарифные ставки оплаты труда, их назначение и роль в дифференциации заработной платы.
6. Доплаты и надбавки к заработной плате, их виды и назначение, методы расчета.
7. Районное регулирование заработной платы.

Тема 11. Формы и системы оплаты труда

1. Сущность повременной формы оплаты труда, условия её эффективного применения.
2. Сущность сдельной формы оплаты труда, условия её эффективного применения.
3. Коллективные системы оплаты и стимулирования труда рабочих.
4. Бестарифная система оплаты труда.
5. Особенности организации оплаты труда рабочих на ВАЗе.
6. Особенности труда руководителей, специалистов, служащих и связанная с ними специфика организации оплаты их труда.
7. Система должностных окладов, ее содержание и назначение.
8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих бюджетных организаций и основные направления её реформирования.
9. Организация оплаты труда государственных служащих.
10. Сущность и назначение премий; содержание, построение и обоснование премиальных систем.

Тема 12. Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда

Семинарское занятие

1. Фонд заработной платы коллектива предприятия и его состав. Прямой, часовой, дневной, месячный (годовой) фонды заработной платы.
2. Методы укрупнённого и поэлементного (подетального) планирования средств на оплату труда работников предприятий и их подразделений.
3. Эволюция методов планирования и источников средств на оплату труда и материальное стимулирование работников в процессе расширения экономической самостоятельности предприятий и перехода к рыночным отношениям.

Примеры ситуационных задач

Задача 1. Рассчитать численность трудовых ресурсов в России за 2010 г. на основании следующих данных:

- 1) численность населения в трудоспособном возрасте 88359,7 тыс. чел.;

- 2) численность лиц старше трудоспособного возраста, обратившихся в службу занятости – 6873, 5 тыс. чел, из них трудоустроено – 5267,4 тыс. чел.;
- 3) численность лиц младше трудоспособного возраста, обратившихся в службу занятости – 93, 5 тыс. чел, из них трудоустроено – 78,7 тыс. чел.;
- 4) численность неработающих пенсионеров по выслуге лет в трудоспособном возрасте – 1091 тыс. чел.;
- 5) численность инвалидов I и II гр. в трудоспособном возрасте – 1662,4 тыс. чел.;
- 6) численность иностранных мигрантов, работающих на территории России – 2006, 4 тыс. чел.

Задача 2. Среднегодовая численность населения области – 3,5 млн. чел. В течение года за пределы области выехало 200 тыс. чел., а приехало из других регионов 300 тыс. чел. Рассчитать абсолютные и относительные показатели общей (брутто) и чистой (сальдо) миграции, показатели миграции по выбытию и прибытию, результативности и эффективности миграции.

Задача 3. Рассчитать показатели естественного движения населения (естественный прирост (убыль); общий коэффициент рождаемости; общий коэффициент смертности; коэффициент естественного прироста) на основании следующих данных:

1) численность постоянного населения на начало 2010 г. составило 141900000 чел, на начало 2011 г. – 142865433 чел.

2) в 2010 г. родилось 1788948 человек, умерло 2028516 чел.

Задача 4. Рассчитать показатели оборота и текучести кадров на предприятии на основании следующих данных:

- 1) численность работающих на начало года – 6700 чел;
- 2) число принятых в течение года – 400 чел;
- 3) число выбывших с предприятия всего – 850 чел; в том числе:
 - уволенных в связи с уходом на пенсию – 120 чел.,
 - уволенных в связи с призывом в армию – 60 чел.,
 - уволенных в связи с ликвидацией рабочих мест – 20 чел.,
 - уволившихся по собственному желанию – 635 чел.,
 - уволенных за нарушение трудовой дисциплины – 15 чел.

Задача 5. Используя данные предыдущего задания, рассчитать показатели уровня и интенсивности текучести на предприятии мужчин и женщин, если известно, что среднегодовая численность мужчин составила 2590 чел., женщин – 3885 чел., а среди уволенных по причинам, относимым к текучести кадров, были 481 мужчина и 169 женщин.

При выставлении оценки преподаватель учитывает:

1. Сформированность последовательной и профессионально грамотной структуры расчетов.
2. Правильность оформления решения задачи;
3. Знание расчетных формул, необходимых для решения задачи;
4. Правильность численного решения задачи;
5. Умение аргументировано и экономически грамотно объяснить полученные результаты.

Опрос в рамках практических занятий производится по темам изучаемой дисциплины:

Номер и название темы	Перечень вопросов
Тема 1. Теоретические основы и предмет экономики труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и сущность труда, формы его проявления. 2. Роль труда в развитии человека и общества. 3. Функции труда и потребности человека. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду. 4. Содержание и характер труда, виды труда. 5. Предмет, содержание и задачи по дисциплине по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда. Система наук о труде и место в ней экономики труда. 6. Объекты экономики труда. Понятия и проблемы микроэкономики, мезоэкономики и макроэкономики труда.
Тема 2. Организация труда в обществе и управление трудом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и основные элементы общественной организации труда. 2. Характеристика элементов общественной организации труда: 3. способы соединения рабочей силы со средствами производства; 4. понятия, виды и формы кооперации и разделения труда; 5. методы и формы распределения продукта труда в обществе; 6. содержание и основные фазы воспроизводства рабочей силы. 7. Основные типы общественной организации труда и их социально-экономическая характеристика. 8. Сущность, основные типы, методы и формы управления трудом. 9. Система органов управления трудом в обществе и на предприятиях.
Тема 3. Социально-трудовые отношения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. 2. Типы социально-трудовых отношений. 3. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. 4. Социальное партнерство – сущность, принципы, формы реализации. 5. Роль международной организации труда (МОТ) в становлении и развитии социального партнерства. 6. Формирование системы социального партнерства в России.
Тема 4. Трудовой потенциал и занятость населения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность, взаимосвязь и различие понятий «рабочая сила», «человеческий фактор», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал». 2. Трудовые ресурсы: понятие, источники формирования, методы измерения и показатели использования. Баланс трудовых ресурсов. 3. Трудовой потенциал: понятие, виды, факторы формирования, методы оценки. 4. Виды, формы и показатели движения населения и трудовых ресурсов. 5. Понятие миграции населения, ее виды, показатели и методы измерения. 6. Текучесть кадров, ее виды, показатели и методы измерения. 7. Понятие рынка труда, субъекты, механизм функционирования и виды рынков труда. 8. Занятость населения и безработица: понятия, виды, методы оценки.
Тема 5. Производительность труда и методы её измерения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и социально-экономическое значение производительности труда, её связь с эффективностью производства. 2. Производительная сила и интенсивность труда, их влияние на производительность. Виды интенсивности и методы её измерения. 3. Понятия и показатели производительности живого и совокупного труда. 4. Выработка продукции на одного работника как показатель производительности живого труда и методы её измерения. 5. Понятие, виды и методы измерения трудоёмкости продукции.

<p>Тема 6. Управление повышением производительности труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание, задачи и механизм управления производительностью труда. 2. Факторы и условия изменения производительности труда: понятия, классификация, краткая характеристика. 3. Резервы повышения производительности труда: понятие, классификация, краткая характеристика. 4. Методы оценки влияния факторов и резервов на изменение производительности труда. 5. Методы планирования и прогнозирования производительности труда и их характеристика.
<p>Тема 7. Формирование и планирование численности работников предприятия</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовой коллектив (персонал) предприятия, его состав и структура. 2. Методы определения потребной предприятию численности работников. 3. Источники и методы формирования коллектива предприятия. 4. Качество рабочей силы, её профессиональная подготовка и переподготовка.
<p>Тема 8. Качество и уровень жизни населения</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание понятий и характеристика показателей уровня жизни, качества жизни, качества трудовой жизни населения. 2. Социальные стандарты уровня жизни и их назначение. 3. Методика исчисления величины прожиточного минимума. 4. Доходы населения, их состав, структура, уровень и методы оценки дифференциации. 5. Анализ показателей, характеризующих уровень жизни и доходы населения (Российской Федерации, Самарской области). 6. Государственная политика в области доходов и заработной платы, повышения уровня жизни населения.
<p>Тема 9. Организация оплаты труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность заработной платы в условиях рынка. Характеристика различных подходов к её определению. 2. Основные функции заработной платы и их характеристика. 3. Понятие и назначение организации оплаты труда. Основные элементы организации оплаты труда на уровне общества. 4. Содержание и характеристика основных элементов организации оплаты труда на предприятии. 5. Основные принципы организации оплаты труда.
<p>Тема 10. Тарифное регулирование заработной платы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность, содержание и назначение тарифной системы. Понятие редукации труда и роль тарифной системы в её осуществлении. 2. Тарифно-квалификационные справочники, их виды и назначение. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), его структура, содержание и построение. 3. Тарифные сетки, их назначение и построение; виды тарифных сеток. 4. Понятие, основные принципы построения и характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС) оплаты труда работников бюджетной сферы. 5. Тарифные ставки оплаты труда, их назначение и роль в дифференциации заработной платы. 6. Доплаты и надбавки к заработной плате, их виды и назначение, методы расчета. 7. Районное регулирование заработной платы.

<p>Тема 11. Формы и системы оплаты труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность повременной формы оплаты труда, условия её эффективного применения. 2. Сущность сдельной формы оплаты труда, условия её эффективного применения. 3. Коллективные системы оплаты и стимулирования труда рабочих. 4. Бестарифная система оплаты труда. 5. Особенности организации оплаты труда рабочих на ВАЗе. 6. Особенности труда руководителей, специалистов, служащих и связанная с ними специфика организации оплаты их труда. 7. Система должностных окладов, ее содержание и назначение. 8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих бюджетных организаций и основные направления её реформирования. 9. Организация оплаты труда государственных служащих. 10. Сущность и назначение премий; содержание, построение и обоснование премиальных систем.
<p>Тема 12. Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Фонд заработной платы коллектива предприятия и его состав. Прямой, часовой, дневной, месячный (годовой) фонды заработной платы. 2. Методы укрупнённого и поэтапного (подетального) планирования средств на оплату труда работников предприятий и их подразделений. 3. Эволюция методов планирования и источников средств на оплату труда и материальное стимулирование работников в процессе расширения экономической самостоятельности предприятий и перехода к рыночным отношениям.

6.4. Методические рекомендации по написанию курсовых/контрольных работ

Написание курсовых/контрольных работ учебным планом не предусмотрено.

7. Фонд оценочных средств по дисциплине

Для проведения текущего и промежуточного контроля используются следующие виды контролируемых мероприятий:

Фонды оценочных средств дисциплины по научной специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»

Код	Наименование учебных блоков, дисциплин, практик	Текущая аттестация (в течение семестра)											Промежуточная (в конце семестра)			
		Практическая работа									Другие контролируемые мероприятия					
		Опрос (устный, письменный)	Коллоквиум	Текущее тестирование	Ситуационная задача	Кейс	Деловая игра	Тренинг	Круглый стол	Лабораторная работа	УНИРС	Эссе	Доклад/реферат	Курсовая работа	Промежуточное тестирование	Зачет
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	

Б1.В.ОД.4	Дисциплина по научной специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»	+		+	+								+				+				
-----------	--	---	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--

Указанные контролирующие мероприятия позволяют оценивать формирование компетенций:

Формирование компетенций по темам и контролирующие мероприятия

Компетенция	Дескрипторные характеристики компетенции	Темы дисциплины	Контролирующие мероприятия
ПК-17- способность исследовать тенденции и закономерности трудовой деятельности людей, социально-трудовые отношения, воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы, механизмы управления трудом	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности функционирования трудовой деятельности людей - основные результаты новейших исследований, опубликованные в ведущих профессиональных журналах по проблемам микро и макроэкономики труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать механизмы управления трудом для управления социально-трудовыми отношениями - формировать прогнозы воспроизводства трудовых ресурсов и рабочей силы - формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовой деятельности людей, социально-трудовые отношения, воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы, механизмы управления трудом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой и методологией проведения научных исследований в профессиональной деятельности - навыками самостоятельной исследовательской работы по вопросам трудовой деятельности людей, социально-трудовые отношения, воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы, механизмы управления трудом 	Все темы курса	<p align="center">Опрос; Доклад/Реферат; Задачи, Тесты; Зачет; Экзамен</p>

Контролирующие мероприятия – это установление факта и степени усвоения учащимися программного материала путем сравнения уровня их знаний и способов действий с требованиями программы и образовательного стандарта. Контролирующие мероприятия: опрос, ситуационная задача, доклад/реферат, тестирование, зачет, экзамен.

1. Опрос (контролируемая компетенция ПК-17)

Цель – оценка знаний и кругозора обучающихся, умения логически построить ответ, владения монологической речью, коммуникативными навыками; формулирование собственной точки зрения на рассматриваемые в рамках темы вопросы, выявление деталей, которые традиционно вызывают затруднения у обучающихся.

Процедура – традиционная устная форма текущего контроля, осуществляется на практических занятиях в соответствии с содержанием дисциплины путем фронтального опроса.

Содержание – опрос производится по темам изучаемой дисциплины.

Номер и название темы	Перечень вопросов
Тема 1. Теоретические основы и предмет экономики труда	<ol style="list-style-type: none">1. Понятие и сущность труда, формы его проявления.2. Роль труда в развитии человека и общества.3. Функции труда и потребности человека. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду.4. Содержание и характер труда, виды труда.5. Предмет, содержание и задачи по дисциплине по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда. Система наук о труде и место в ней экономики труда.6. Объекты экономики труда. Понятия и проблемы микроэкономики, мезоэкономики и макроэкономики труда.
Тема 2. Организация труда в обществе и управление трудом	<ol style="list-style-type: none">1. Сущность и основные элементы общественной организации труда.2. Характеристика элементов общественной организации труда:3. способы соединения рабочей силы со средствами производства;4. понятия, виды и формы кооперации и разделения труда;5. методы и формы распределения продукта труда в обществе;6. содержание и основные фазы воспроизводства рабочей силы.7. Основные типы общественной организации труда и их социально-экономическая характеристика.8. Сущность, основные типы, методы и формы управления трудом.9. Система органов управления трудом в обществе и на предприятиях.
Тема 3. Социально-трудовые отношения	<ol style="list-style-type: none">1. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений.2. Типы социально-трудовых отношений.3. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений.4. Социальное партнерство – сущность, принципы, формы реализации.5. Роль международной организации труда (МОТ) в становлении и развитии социального партнерства.6. Формирование системы социального партнерства в России.
Тема 4. Трудовой потенциал и занятость населения	<ol style="list-style-type: none">1. Сущность, взаимосвязь и различие понятий «рабочая сила», «человеческий фактор», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».2. Трудовые ресурсы: понятие, источники формирования, методы измерения и показатели использования. Баланс трудовых ресурсов.3. Трудовой потенциал: понятие, виды, факторы формирования, методы оценки.4. Виды, формы и показатели движения населения и трудовых ресурсов.5. Понятие миграции населения, ее виды, показатели и методы измерения.6. Текучесть кадров, ее виды, показатели и методы измерения.7. Понятие рынка труда, субъекты, механизм функционирования и виды рынков труда.8. Занятость населения и безработица: понятия, виды, методы оценки.

<p>Тема 5. Производительность труда и методы её измерения</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и социально-экономическое значение производительности труда, её связь с эффективностью производства. 2. Производительная сила и интенсивность труда, их влияние на производительность. Виды интенсивности и методы её измерения. 3. Понятия и показатели производительности живого и совокупного труда. 4. Выработка продукции на одного работника как показатель производительности живого труда и методы её измерения. 5. Понятие, виды и методы измерения трудоёмкости продукции.
<p>Тема 6. Управление повышением производительности труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Содержание, задачи и механизм управления производительностью труда. 7. Факторы и условия изменения производительности труда: понятия, классификация, краткая характеристика. 8. Резервы повышения производительности труда: понятие, классификация, краткая характеристика. 9. Методы оценки влияния факторов и резервов на изменение производительности труда. 10. Методы планирования и прогнозирования производительности труда и их характеристика.
<p>Тема 7. Формирование и планирование численности работников предприятия</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовой коллектив (персонал) предприятия, его состав и структура. 2. Методы определения потребной предприятию численности работников. 3. Источники и методы формирования коллектива предприятия. 4. Качество рабочей силы, её профессиональная подготовка и переподготовка.
<p>Тема 8. Качество и уровень жизни населения</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание понятий и характеристика показателей уровня жизни, качества жизни, качества трудовой жизни населения. 2. Социальные стандарты уровня жизни и их назначение. 3. Методика исчисления величины прожиточного минимума. 4. Доходы населения, их состав, структура, уровень и методы оценки дифференциации. 5. Анализ показателей, характеризующих уровень жизни и доходы населения (Российской Федерации, Самарской области). 6. Государственная политика в области доходов и заработной платы, повышения уровня жизни населения.
<p>Тема 9. Организация оплаты труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность заработной платы в условиях рынка. Характеристика различных подходов к её определению. 2. Основные функции заработной платы и их характеристика. 3. Понятие и назначение организации оплаты труда. Основные элементы организации оплаты труда на уровне общества. 4. Содержание и характеристика основных элементов организации оплаты труда на предприятии. 5. Основные принципы организации оплаты труда.
<p>Тема 10. Тарифное регулирование заработной платы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность, содержание и назначение тарифной системы. Понятие редукации труда и роль тарифной системы в её осуществлении. 2. Тарифно-квалификационные справочники, их виды и назначение. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), его структура, содержание и построение. 3. Тарифные сетки, их назначение и построение; виды тарифных сеток. 4. Понятие, основные принципы построения и характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС) оплаты труда работников бюджетной сферы. 5. Тарифные ставки оплаты труда, их назначение и роль в дифференциации заработной платы. 6. Доплаты и надбавки к заработной плате, их виды и назначение,

	методы расчета. 7. Районное регулирование заработной платы.
Тема 11. Формы и системы оплаты труда	1. Сущность повременной формы оплаты труда, условия её эффективного применения. 2. Сущность сдельной формы оплаты труда, условия её эффективного применения. 3. Коллективные системы оплаты и стимулирования труда рабочих. 4. Бестарифная система оплаты труда. 5. Особенности организации оплаты труда рабочих на ВАЗе. 6. Особенности труда руководителей, специалистов, служащих и связанная с ними специфика организации оплаты их труда. 7. Система должностных окладов, ее содержание и назначение. 8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих бюджетных организаций и основные направления её реформирования. 9. Организация оплаты труда государственных служащих. 10. Сущность и назначение премий; содержание, построение и обоснование премиальных систем.
Тема 12. Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда	1. Фонд заработной платы коллектива предприятия и его состав. Прямой, часовой, дневной, месячный (годовой) фонды заработной платы. 2. Методы укрупнённого и поэтапного (подетального) планирования средств на оплату труда работников предприятий и их подразделений. 3. Эволюция методов планирования и источников средств на оплату труда и материальное стимулирование работников в процессе расширения экономической самостоятельности предприятий и перехода к рыночным отношениям.

Шкала и критерии оценки

Оценка	Критерии оценки	Уровень сформированности компетенции
отлично	Демонстрирует полное понимание проблемы (темы). Раскрывает тему на конкретных примерах. Логически ясно выстраивает ответ	Повышенный
хорошо	Демонстрирует значительное понимание проблемы (темы). Затрудняется с приведением примеров по теме	
удовлетворительно	Демонстрирует частичное понимание проблемы (темы). В логике построения ответа имеются существенные недостатки	Пороговый
неудовлетворительно	Ответ не соответствует выше приведенным критериям	Компетенция не сформирована

2. Доклад/реферат (контролируемая компетенция ПК-17)

Цель – оценка самостоятельной творческой исследовательской работы аспиранта по изучению конкретной темы. Позволяет оценить способность аспиранта выдвинуть собственную гипотезу, собрать, проанализировать материал, самостоятельно провести анализ, обосновать выводы, оформить и представить работу на обсуждение.

Процедура – традиционная форма текущего контроля по отдельным темам, домашнее задание с последующим представлением на обсуждение в аудитории, подразумевающее вопросы к докладчику, оппонирование и защиту собственного мнения аспирантов, принимающих участие в обсуждении. Доклад может быть представлен в форме презентации.

Содержание – тематика рефератов/докладов дисциплины по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда».

Примерные темы рефератов
дисциплины по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным
хозяйством: экономика труда»

1. Труд – понятие, формы проявления, роль в развитии человека и общества.
2. Функции труда и потребности человека. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду.
3. Содержание и характер труда, виды труда и их классификация.
4. Предмет и объекты экономики труда. Понятия и проблемы макроэкономики, мезоэкономики и микроэкономики труда.
5. Сущность и основные элементы общественной организации труда; их краткая характеристика.
6. Управление трудом в обществе и на предприятии. Сущность, основные типы, методы и формы управления трудом.
7. Сущность, субъекты, предметы и типы социально-трудовых отношений.
8. Социальное партнёрство – сущность, принципы, формы реализации.
9. Международная организация труда (МОТ) и её роль в обобщении и распространении опыта регулирования социально-трудовых отношений.
10. Сущность, взаимосвязь и различие понятий «рабочая сила», «человеческий фактор», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».
11. Трудовые ресурсы: понятие, источники формирования, методы измерения и показатели использования.
12. Трудовой потенциал: понятие, виды, факторы формирования, методы оценки.
13. Виды, формы и показатели движения населения и трудовых ресурсов. Категории мобильности рабочей силы и стабильности персонала.
14. Понятие миграции населения, ее виды, показатели и методы измерения.
15. Текучесть кадров, ее виды, показатели и методы измерения.
16. Понятие рынка труда, субъекты, механизм функционирования и виды рынков труда.
17. Занятость населения и безработица: понятия, виды, методы оценки.
18. Понятие и социально-экономическое значение производительности труда, её связь с эффективностью производства.
19. Производительная сила и интенсивность труда, их влияние на производительность. Виды интенсивности и методы её измерения.
20. Понятия и показатели производительности живого и совокупного труда.
21. Выработка продукции на одного работника как показатель производительности живого труда и методы её измерения.
22. Понятие, виды и методы измерения трудоёмкости продукции.
23. Содержание, задачи и механизм управления производительностью труда.
24. Факторы и условия изменения производительности труда: понятия, классификация, краткая характеристика.
25. Резервы повышения производительности труда: понятие, классификация, краткая характеристика.
26. Методы оценки влияния факторов и резервов на изменение производительности труда.
27. Методы планирования и прогнозирования производительности труда и их ха-

рактеристика.

28. Трудовой коллектив (персонал) предприятия, его состав и структура.

29. Методы определения потребной предприятию численности работников. Баланс рабочей силы предприятия.

30. Понятие качества рабочей силы и характеристика его основных элементов. Профессиональная подготовка и переподготовка работников.

Критерии оценивания:

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Оценивание реферата

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

Число баллов	Оценка	Уровень сформированности компетенции
86-100	Отлично	Повышенный
70-75	Хорошо	Повышенный
51-69	Удовлетворительно	Пороговый
Менее 51	Неудовлетворительно	Компетенция не сформирована

3. Ситуационные задачи (контролируемая компетенция ПК-17)

Цель – одна из форм проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровне самостоятельности и активности обучающихся в учебном процессе, эффективности методов, форм и способов учебной деятельности. Эта форма самостоятельной работы выявляет умение применять теоретические знания на практике, помогает проверить усвоение курса перед экзаменом.

Процедура – традиционная форма текущего контроля, осуществляется на практических занятиях путем индивидуального выполнения прикладных задач в аудиторных или домашних условиях, формулировку устных или письменных выводов и предложений.

Результатом работы является решение, ответ на вопрос, поставленный в задаче, построенной на основе материалов по отдельным темам изучаемой дисциплины соответствующей направлению подготовки. Результаты работы с задачей представляются каждым обучающимся в форме аргументированных выводов и служат предметом для обсуждения.

Содержание – прикладные практические задачи, отражающие полученные результаты усвоения данной дисциплины.

Примеры ситуационных задач:

Задача 1. Рассчитать численность трудовых ресурсов в России за 2010 г. на основании следующих данных:

- 1) численность населения в трудоспособном возрасте 88359,7 тыс. чел.;
- 2) численность лиц старше трудоспособного возраста, обратившихся в службу занятости – 6873, 5 тыс. чел, из них трудоустроено – 5267,4 тыс. чел.;
- 3) численность лиц младше трудоспособного возраста, обратившихся в службу занятости – 93, 5 тыс. чел, из них трудоустроено – 78,7 тыс. чел.;
- 4) численность неработающих пенсионеров по выслуге лет в трудоспособном возрасте – 1091 тыс. чел.;
- 5) численность инвалидов I и II гр. в трудоспособном возрасте – 1662,4 тыс. чел.;
- 6) численность иностранных мигрантов, работающих на территории России – 2006, 4 тыс. чел.

Задача 2. Среднегодовая численность населения области – 3,5 млн. чел. В течение года за пределы области выехало 200 тыс. чел., а приехало из других регионов 300 тыс. чел. Рассчитать абсолютные и относительные показатели общей (брутто) и чистой (сальдо) миграции, показатели миграции по выбытию и прибытию, результативности и эффективности миграции.

Задача 3. Рассчитать показатели естественного движения населения (естественный прирост (убыль); общий коэффициент рождаемости; общий коэффициент смертности; коэффициент естественного прироста) на основании следующих данных:

- 1) численность постоянного населения на начало 2010 г. составило 141900000 чел, на начало 2011 г. – 142865433 чел.
- 2) в 2010 г. родилось 1788948 человек, умерло 2028516 чел.

Задача 4. Рассчитать показатели оборота и текучести кадров на предприятии на основании следующих данных:

- 4) численность работающих на начало года – 6700 чел;
- 5) число принятых в течение года – 400 чел;
- 6) число выбывших с предприятия всего – 850 чел; в том числе:
 - уволенных в связи с уходом на пенсию – 120 чел.,
 - уволенных в связи с призывом в армию – 60 чел.,
 - уволенных в связи с ликвидацией рабочих мест – 20 чел.,
 - уволившихся по собственному желанию – 635 чел.,
 - уволенных за нарушение трудовой дисциплины – 15 чел.

Задача 5. Используя данные предыдущего задания, рассчитать показатели уровня и интенсивности текучести на предприятии мужчин и женщин, если известно, что среднегодовая численность мужчин составила 2590 чел., женщин – 3885 чел., а среди уволенных по причинам, относимым к текучести кадров, были 481 мужчина и 169 женщин.

При выставлении оценки преподаватель учитывает:

1. Сформированность последовательной и профессионально грамотной структуры расчетов.
2. Правильность оформления решения задачи;
3. Знание расчетных формул, необходимых для решения задачи;
4. Правильность численного решения задачи;
5. Умение аргументировано и экономически грамотно объяснить полученные результаты.

Шкала и критерии оценки

Оценка	Критерии оценки	Уровень сформированности компетенции
отлично	Ситуационная задача решена полностью. На основе произведенного решения сделаны выводы, сформулированы предложения по улучшению состояния проблемы. Аспирант успешно защитил работу у преподавателя, продемонстрировав полное понимание темы.	Повышенный
хорошо	Ситуационная задача решена полностью. На основе произведенного решения сделаны выводы и сформулирован ряд предложений по улучшению состояния проблемы. Аспирант защитил работу у преподавателя, продемонстрировав значительное понимание темы.	
удовлетворительно	Ситуационная задача решена частично. На основе произведенного решения сделаны лишь некоторые выводы, без формулировки предложений. Аспирант защитил работу у преподавателя, продемонстрировав частичное понимание темы.	Пороговый
неудовлетворительно	Ответ не соответствует выше приведенным критериям	Компетенция не сформирована

4. Текущее тестирование (контролируемая компетенция ПК-17)

Цель – оценка уровня освоения аспирантами понятийно-категориального аппарата по соответствующим разделам дисциплины, сформированности отдельных умений и навыков, усвоения учебного материала.

Текущее тестирование направлено на выявление уровня усвоения дисциплины и пробелов в знаниях для коррекции процесса обучения.

Процедура. Текущее тестирование проводится как на практических занятиях в аудитории, так и в рамках самостоятельной работы обучающихся после изучения отдельных тем курса или ряда тем (раздела). Тестовые задания соответствуют изученной теме/разделу дисциплины.

Содержание: тестовая база заданий для оценки степени усвоения аспирантами учебного материала по всем темам дисциплины размещены в электронной информационно-образовательной среде СГЭУ <http://lms2.sseu.ru/course/view.php?id=3501>

Тестовые задания для текущего контроля степени усвоения дисциплины по специальности «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»

1. Что такое труд? (выберите наиболее точный ответ)

- А) целесообразная деятельность человека по производству общественно полезных благ
- Б) затраты физических усилий для производства материальных и духовных благ
- В) процесс принуждения к деятельности по производству благ

Г) выполнение указаний работодателя

Д) приведение в действие средств производства

2. **Укажите критерий, отличающий трудовую деятельность от нетрудовой:**

А) заработная плата

Б) наличие отношений найма

В) легитимность деятельности

Г) производство материальных благ

Д) все ответы верны

3. **Содержание труда – это**

А) свойство абстрактного труда

Б) совокупность трудовых функций

В) отношения, связанные с формой собственности на средства производства

Г) отношения между работниками и работодателем

Д) отношения по поводу производства материальных и духовных благ

4. **Характер труда – это..... (выберите наиболее полный ответ)**

А) форма собственности на средства производства

Б) совокупность трудовых функций

В) взаимодействие работников друг с другом по поводу создания материальных и духовных благ

Г) социально-экономическая сторона труда, выражающая тип общественной организации труда и отношение к нему работников

Д) степень социальной напряженности между работниками и работодателями.

5. **Труду свойственны следующие функции:**

Выберите лишнее утверждение.

А) удовлетворения потребностей

Б) создание вещественного богатства

В) источник общественного прогресса

Г) источник развития человека

Д) источник социальных конфликтов

6. **Создание потребительной стоимости - это свойство**

А) абстрактного труда

Б) конкретного труда

В) простого труда

Г) сложного труда

Д) общественного труда

7. **Простой труд – это**

А) абстрактный труд

Б) труд в домашнем хозяйстве

В) средний по сложности для данного общества труд

Г) неквалифицированный труд

Д) физический труд

8. **В состав экономически активного населения входит:**

А) часть населения, занятая в отраслях народного хозяйства

Б) занятое и ищущее работу население

В) все трудоспособное население

Г) население в трудоспособном возрасте

Д) население, находящееся в поисках работы

9. **Основные элементы трудового процесса - это:**

А) предметы труда, средства труда, рабочая сила

Б) средства труда, предметы труда

В) рабочая сила, организация труда

Г) предметы труда, средства труда, результаты труда

Д) предметы труда, средства труда, результаты труда, заработная плата

10. **Стоимость рабочей силы по Марксу определяется**

А) степенью эксплуатации работника

Б) суммой жизненных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы

В) предельной производительностью работника

Г) соглашением между работником и работодателем

Д) государственными гарантиями в области оплаты труда

11. **Какое из определений в наибольшей степени соответствует характеристике предмета экономики труда**

А) Формирование рабочей силы

Б) Процесс производства материальных и духовных благ

В) Формирование, распределение и использование рабочей силы

Г) Процесс соединения рабочей силы со средствами производства

Д) Распределение рабочей силы по отраслям и видам деятельности

12. **Редукция труда означает**

А) падение цены труда

Б) установление норм труда

В) процесс замещения труда капиталом

Г) обособление различных видов трудовой деятельности

Д) сведение сложного труда к простому

13. **Что из перечисленного является законом экономики труда:**

А) закон роста производительности труда

Б) закон замедления роста производительности труда

В) закон замедления роста безработицы

Г) закон снижения безработицы

Д) нет правильного ответа

14. **Конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда - это**

А) организация производства

Б) нормирование труда

В) трудовой процесс

Г) управление персоналом

Д) организация труда

15. **Разделение труда между работниками в зависимости от сложности выполняемых работ - это**

А) профессиональное разделение труда

Б) квалификационное разделение труда

В) функциональное разделение труда

Г) предметное разделение труда

Д) подетальное разделение труда

16. **Затраты человеческой энергии в единицу времени выражает категория**
- А) интенсивность труда
 - Б) производительность труда
 - В) стоимость труда
 - Г) трудоемкость
 - Д) среди перечисленных ответов нет правильного
17. **Какой из приведенных показателей является показателем выработки?**
- А) затраты времени на единицу продукции
 - Б) количество продукции в расчете на 1 руб. затрат
 - В) среднее число работников, выпускающее заданный объем продукции
 - Г) среднее количество продукции, произведенное цехом за смену
 - Д) количество продукции в расчете на одного работника
18. **Какой из приведенных показателей является показателем трудоемкости?**
- А) затраты времени на единицу продукции
 - Б) количество продукции в расчете на одного работника
 - В) количество продукции в расчете на отработанный человеко-час
 - Г) среднее количество продукции, произведенное работником за смену
 - Д) количество продукции в расчете на отработанный человеко-день
19. **Обобщающим критерием развитости социально-трудовых отношений является**
- А) уровень производительности труда
 - Б) объем ВВП на душу населения
 - В) уровень безработицы
 - Г) уровень жизни
 - Д) качество трудовой жизни
20. **По форме воздействия методы управления трудом могут быть:**
- А) общегосударственными, региональными, отраслевыми, внутрифирменными
 - Б) прямыми и косвенными
 - В) бюджетными и внебюджетными
 - Г) направленными на работников и работодателей
 - Д) все ответы верны
21. **Укажите одну из фаз воспроизводства рабочей силы:**
- А) владение
 - Б) распоряжение
 - В) использование
 - Г) верно А, Б, и В
 - Д) нет правильного ответа
22. **Укажите одну из фаз воспроизводства рабочей силы:**
- А) рождение
 - Б) общее обучение
 - В) профессиональное обучение
 - Г) распределение
 - Д) утрата трудоспособности
23. **Привлечение людей к труду, разделение и кооперация труда, распределение результатов труда и воспроизводство рабочей силы - это**
- А) разделение и кооперация труда

- Б) использование труда
- В) научная организация труда
- Г) воспроизводство рабочей силы
- Д) общественная организация труда

24. **Часть населения страны, обладающая психофизиологическими и интеллектуальными качествами для производства благ и услуг – это**

- А) трудовой потенциал
- Б) экономически активное население
- В) трудовые ресурсы
- Г) рабочая сила
- Д) человеческий капитал

25. **Трудовой потенциал представляет собой**

- А) возможное количество и качество труда, которыми располагает общество, трудовой коллектив при данном уровне развития науки и техники
- Б) совокупность занятого и безработного населения
- В) часть населения страны, обладающая психофизиологическими и интеллектуальными качествами для производства благ и услуг
- Г) запас знаний, умений, навыков, энергии, которые могут использоваться в общественном производстве
- Д) нет правильного ответа

26. **Трудоёмкость продукции снижена на 7%. Потери рабочего времени сокращены с 12 до 8%. Число рабочих дней возросло с 220 до 225. В результате годовая выработка**

- А) возросла на 13,3%
- Б) возросла на 2,3%
- В) снизилась на 0,6 %
- Г) возросла на 14,9%
- Д) возросла на 42,7%

27. **В отчетном периоде среднегодовая выработка 1 работника составила на предприятии 72 тыс. руб. В плановом периоде предполагается повысить производительность труда на 6% и выпустить продукции на 500 млн. руб. Определить экономию численности работников в результате роста Пт:**

- А) 348 чел.;
- Б) 393 чел.;
- В) 402 чел.
- Г) 417 чел.
- Д) -414 чел.

28. **Рассчитайте, как изменилась дневная выработка рабочего, если его часовая выработка увеличилась на 8 %, а средняя продолжительность рабочего дня уменьшилась на 5%**

- А) +2,6 %;
- Б) + 2,8 %;
- В) + 3,0%;
- Г) + 4,0%.
- Д) +2,3%

29. В отчетном периоде среднегодовая выработка одного работника предприятия составила 600 тыс. руб. В плановом периоде предполагается выпустить продукции на 720 млн. руб. и в результате внедрения технических и организационных мероприятий уменьшить среднегодовую численность работников на 60 человек. Определите изменение производительности труда на предприятии:

- А) – 5,0 %;
- Б) + 0,5 %;
- В) + 5,26 %;
- Г) + 6,13 %.
- Д) не изменится

30. В течение месяца 20 основных производственных рабочих участка изготовили 500 изделий, отработав каждый по 160 часов и выполнив нормы в среднем на 110 %. Какой будет нормативная технологическая трудоемкость одного изделия, если производительность труда рабочих участка возрастет на 6 %?

- А) 6,02 н.-ч.;
- Б) 6,4 н.-ч.;
- В) 6,62 н.-ч.;
- Г) 6,64 н.-ч.
- Д) 7,04 н.-ч.

31. На участке 60 станков. 30 станков предполагается в плановом году модернизировать, а 10 заменить новыми. Производительность модернизированного станка на 20%, а нового на 60% выше, чем старого. Модернизацию планируется провести равномерно в течении года, а смену старых танков новыми – к 1 апреля. Как изменится производительность труда на участке, если станочники составляют 80% численности его работников?

- А) + 16,0 %;
- Б) + 15,0 %;
- В) + 12,5 %;
- Г) + 10 %.
- Д) + 8,5 %

32. Определите средний разряд рабочих участка, если средняя часовая тарифная ставка на участке 19,2 руб. На участке используются следующие часовые тарифные ставки:

	Разряды					
	1	2	3	4	5	6
Часовые ставки, руб.	12,0	15,0	18,0	21,0	23,0	24,0

- А) 1,6
- Б) 3,07
- В) 3,4
- Г) 3,6
- Д) 4,6

33. Каков характер относительного возрастания тарифных коэффициентов в приведенной ниже сетке:

	Разряды					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	2,0	5,0	8,0	1,0	3,0	24,0

- А) прогрессивный
- Б) равномерный
- В) регрессивный
- Г) комбинированный
- Д) постоянный

34. Определить среднюю тарифную ставку, если диапазон тарифной сетки 1:2, тарифная ставка высшего разряда 6 руб., средний тарифный коэффициент равен 1,41

- А) 2,12 руб.
- Б) 2,82 руб.
- В) 4, 32 руб.
- Г) 8,46 руб.
- Д) 4,23 руб.

35. Определить заработную плату рабочего сдельщика, оплачиваемого по прямой сдельной системе, если он изготовил за месяц 180 деталей, при норме времени 1,1 нормо-часа, работа 2 разряда (ТС часовая = 4,5 руб.)

- А) 1782 руб.
- Б) 810руб.
- В) 736 руб.
- Г) 891руб.;
- Д) приведенных данных недостаточно

36. Возмещение естественного выбытия работников учитывается при планировании

- А) общей потребности в персонале
- Б) численности рабочих
- В) дополнительной потребности в персонале
- Г) оптимальной потребности в персонале
- Д) нет правильного ответа

37. Среднесписочная численность рабочих в базовом году 4720 чел. В плановом году объем производства возрастет на 6 %, производительность труда - на 4,5 %. Оборот рабочей силы по увольнению по веем причинам составляет 17%. Определить плановую дополнительную потребность в рабочих на прирост численности и на возмещение выбытия

- А) 870 чел. (68; 802)
- Б) 960 чел. (60; 900)
- В) 670 чел. (70; 600)
- Г) 1310 чел. (508; 802)
- Д) для расчета недостаточно данных

38. Среди условий роста производительности труда выделяют

- А) технические
- Б) природно-климатические
- В) организационные
- Г) непрерывные
- Д) организационные

39. Под факторами производительности труда следует понимать:

А) имеющиеся, но не реализованные возможности повышения производительности труда

Б) движущие силы или причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда

В) общие материально-технические, социально-экономические и естественные явления, содействующие росту эффективности труда.

Г) внешние предпосылки, способствующие росту производительности труда

Д) нет правильного ответа

40. Среди факторов роста производительности труда выделяют

А) материально-технические

Б) общественные

В) организационно-экономические

Г) непрерывные

Д) условные

41. К социально-экономическим факторам роста производительности труда относят

А) уровень квалификации персонала

Б) изменение организационной структуры предприятия

В) автоматизацию производства

Г) сокращение потерь рабочего времени

Д) наличие природных ресурсов

42. По способу измерения результатов труда и его производительности различают

А) натуральные, условно-натуральные, стоимостные, трудовые показатели

Б) постоянные, условно-постоянные и переменные показатели

В) натуральные и стоимостные показатели

Г) натуральные, условно-натуральные, частные, интегральные показатели

Д) натуральные, условно-натуральные, стоимостные показатели

44. Какое из перечисленных названий является видом трудоемкости?

А) производственная

Б) условно-постоянная

В) переменная

Г) стоимостная

Д) продуктовая

45. Степень удовлетворения потребностей населения выражает категория

А) уровень жизни

Б) качество жизни

В) доходы населения

Г) социальное развитие

Д) социальный стандарт

46. Социальные результаты экономического и политического развития страны характеризует категория

А) уровень жизни

Б) качество жизни

В) доходы населения

Г) социальное развитие

Д) социальный стандарт

47. Какой подход положен в основу определения прожиточного минимума в РФ?

- А) Ресурсный
- Б) Нормативно-статистический
- В) Субъективный
- Г) Объективный
- Д) Гибкий

48. Натуральный набор продовольственных и непродовольственных товаров, а также социально-бытовых услуг, используемый для исчисления стоимости жизни - это

- А) потребительская корзина
- Б) прожиточный минимум
- В) минимальная заработная плата
- Г) минимальный потребительский бюджет
- Д) черта бедности

49. Учетно-производственная функция заработной платы

- А) определяет единые условия оплаты труда
- Б) способствует перераспределению рабочей силы между отраслями и видами труда
- В) обеспечивает простое и расширенное воспроизводство рабочей силы
- Г) характеризует долю труда в совокупных издержках производства
- Д) предоставляет минимальные гарантии работнику

50. К элементам организации заработной платы относят

- А) выработку
- Б) тарифную систему
- В) производственные планы
- Г) нормы внутреннего распорядка
- Д) графики рабочего времени

Результаты оцениваются по доле правильных ответов на тестовые вопросы.

Критерии оценки

Число правильных ответов	Оценка	Уровень сформированности компетенции
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»	Повышенный
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»	Повышенный
51-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»	Пороговый
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»	Компетенция не сформирована

5. Промежуточное тестирование (контролируемая компетенция ПК-17)

Цель – оценка уровня освоения аспирантами понятийно-категориального аппарата по соответствующим разделам дисциплины, сформированности отдельных умений и навыков, усвоения учебного материала.

Промежуточное тестирование проводится в конце учебного периода (учебного года, полугодия) с целью выявления итоговых знаний по дисциплине.

Процедура. Промежуточное тестирование проводится в учебных аудиториях в рамках последнего практического занятия. Тестовые задания включают выборку вопросов из тестовых заданий к отдельным темам/разделам дисциплины.

Содержание: тестовая база для оценки степени усвоения аспирантами учебного материала по всем темам дисциплины <http://lms2.sseu.ru/course/view.php?id=3501>

**Тестовые задания для промежуточного контроля
степени усвоения дисциплины по специальности «Экономика и управление
народным хозяйством: экономика труда»**

Тема 1. Теоретические основы и предмет экономики труда

1. Процесс проявления внутренней (психической) и внешней (физической) активности людей, направленный на удовлетворение каких-либо потребностей, - это
 - а) работа
 - б) труд
 - в) деятельность
 - г) производство
2. С экономической точки зрения, труд – это
 - а) затраты физических и умственных усилий для производства материальных и духовных благ
 - б) целесообразная деятельность человека по производству материальных и духовных благ
 - в) приведение в действие средств производства с целью создания материальных и духовных благ
 - г) процесс целенаправленной, сознательной, легитимной деятельности людей по производству общественно полезных благ
3. Какой из перечисленных критериев позволяет деятельность по производству благ и услуг считать трудовой?
 - а) отношения найма
 - б) заработная плата
 - в) легитимность
 - г) целенаправленность
4. Основными элементами процесса труда являются
 - а) рабочая сила, средства труда, предметы труда
 - б) рабочая сила, средства труда, результаты труда
 - в) средства труда, предметы труда, результаты труда
 - г) орудия труда, предметы труда, организация труда
5. Система взаимодействия людей в трудовом процессе друг с другом, с предметами и орудиями труда – это
 - а) технология
 - б) организация труда
 - в) организация производства
 - г) управление персоналом
6. Выберите вариант, наиболее полно характеризующий формы проявления трудового процесса:
 - а) организационно-технологическая, физиологическая, социальная
 - б) организационно-социальная, психофизиологическая, технологическая
 - в) биологическая, организационно-технологическая, организационно-социальная
 - г) биологическая, технологическая, организационная
7. Из перечисленных ниже функций общественной функцией труда не является
 - а) потребительская
 - б) человекотворческая
 - в) конфликтообразующая

- г) свободотворческая
- 8. Содержание труда – это
 - а) свойство абстрактного труда
 - б) свойство конкретного труда
 - в) система отношений между участниками трудового процесса
 - г) совокупность трудовых функций
- 9. Из перечисленных ниже функций трудовой функцией не является
 - а) потребительская
 - б) исполнительская
 - в) контрольно-регулирующая
 - г) управленческая
- 10. Характер труда – это
 - а) социально-экономическая сторона труда, определяемая системой производственных отношений и степенью развития материально-технической базы производства
 - б) организационно-техническая сторона труда, определяемая степенью развития техники, технологии и организации производства
 - в) социально-психологическая сторона труда, определяемая системой взаимоотношений между работниками и работодателями
 - г) социально-организационная сторона труда, определяемая условиями труда и психологическим климатом в коллективе
- 11. Предметом экономики труда является
 - а) труд
 - б) общественная организация труда
 - в) отношения по поводу производства, распределения и потребления материальных благ
 - г) отношения людей в процессе трудовой деятельности
- 12. Простой труд – это
 - а) физический труд
 - б) абстрактный труд
 - в) неквалифицированный труд
 - г) труд в домашнем хозяйстве
- 13. Создание потребительной стоимости – это свойство
 - а) абстрактного труда
 - б) конкретного труда
 - в) простого труда
 - г) сложного труда
- 14. Создание условий трудовой ситуации, побуждающих индивидов действовать определённым образом, - это
 - а) организация труда
 - б) управление персоналом
 - в) мотивация труда
 - г) стимулирование труда

Тема 2. Организация труда в обществе и управление трудом

- 1. Под общественной организацией труда понимается
 - а) совокупность производительных сил и производственных отношений, свойственных той или иной общественно-экономической формации

б) совокупность форм и методов организации труда, производства и распределения материальных благ, свойственных той или иной общественно-экономической формации

в) совокупность форм и методов организации труда в обществе, регионах, отраслях экономики и отдельных организациях

г) совокупность форм и методов привлечения людей к труду, разделения и кооперации труда, воспроизводства рабочей силы и распределения результатов труда, характерных для той или иной общественно-экономической формации

2. Что из перечисленного не является элементом общественной организации труда?

а) соединение рабочей силы со средствами производства

б) разделение и кооперация труда

в) воспроизводство рабочей силы

г) инвестиции в человеческий капитал

3. Основными формами разделения труда являются

а) естественное, общественное, территориальное

б) общее, частное, единичное

в) естественное, функциональное, предметное

г) технологическое, предметное, квалификационное

4. Основными видами общественного разделения труда являются

а) отраслевое, внутриотраслевое, территориальное

б) общее, коллективное, индивидуальное

в) общее, частное, единичное

г) территориальное, функциональное, технологическое

5. Какой вид общественного разделения труда характеризуется распределением трудовой деятельности между крупными сферами занятости и отраслями экономики?

а) общее разделение труда

б) межотраслевое разделение труда

в) частное разделение труда

г) функциональное разделение труда

6. Квалификационное разделение труда представляет собой разновидность

а) частного разделения труда

б) единичного разделения труда

в) функционального разделения труда

г) технологического разделения труда

6. Квалификационное разделение труда представляет собой разновидность

а) частного разделения труда

б) единичного разделения труда

в) функционального разделения труда

г) технологического разделения труда

8. Что из перечисленного не входит в содержание фазы производства рабочей силы?

а) производство новых носителей рабочей силы

б) восстановление физических и умственных способностей к труду работников

в) общеобразовательная и профессиональная подготовка потенциальной и функционирующей рабочей силы

г) производственное функционирование рабочей силы

9. Какой из видов воспроизводства рабочей силы назван ошибочно?

а) простое

- б) сложное
 - в) расширенное
 - г) суженное
10. Сохранение неизменными численности и квалификации рабочей силы характерно для воспроизводства
- а) простого
 - б) постоянного
 - в) экстенсивного
 - г) интенсивного
11. Сущность управления трудом в обществе состоит
- а) в обеспечении полной и эффективной занятости всего трудоспособного населения
 - б) в обеспечении воспроизводимых и социально устойчивых условий участия людей в труде
 - в) в обеспечении рационального разделения и кооперации труда в обществе
 - г) в обеспечении условий расширенного воспроизводства рабочей силы
12. Какому типу управления трудом свойственна многосубъектность?
- а) тоталитарному
 - б) авторитарному
 - в) демократическому
 - г) самоуправленческому
13. По характеру воздействия методы управления трудом могут быть
- а) прямыми и косвенными
 - б) разрешительными и запретительными
 - в) экономическими и психологическими
 - г) универсальными, отраслевыми, внутрифирменными
14. Формы управления трудом бывают
- а) административные, экономические, психологические
 - б) государственные, региональные, муниципальные
 - в) государственные, отраслевые, внутрифирменные
 - г) государственные, договорные, формы общественной активности

Тема 3. Социально-трудовые отношения

1. Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений по поводу
- а) организации труда и его оплаты
 - б) обеспечения нормальных условий протекания трудового процесса и повышения качества трудовой жизни
 - в) воспроизводства рабочей силы и повышения качества трудовой жизни
 - г) осуществления процессов, обусловленных трудовой деятельностью и направленных на повышение качества трудовой жизни
2. Укажите элементы, формирующие социально-трудовые отношения как систему:
- а) субъекты, уровни, предметы, типы, факторы развития
 - б) субъекты, объекты, предметы, типы, факторы развития
 - в) субъекты, объекты, уровни, предметы, типы
 - г) субъекты, объекты, предметы, типы, методы реализации
3. Субъектами социально-трудовых отношений являются

- а) люди, организации, государство
 - б) государство, занятое население, общественные организации и объединения
 - в) наёмные работники, руководители предприятий и организаций, государство
 - г) работодатели, наёмные работники, государство
4. Выделяют уровни социально-трудовых отношений
- а) внутрифирменный, территориальный, групповой
 - б) индивидуальный, групповой, коллективный
 - в) индивидуальный, групповой, смешанный
 - г) отраслевой, межотраслевой, региональный
5. Основными предметными блоками социально-трудовых отношений являются
- а) работа, отдых, заработная плата
 - б) занятость, организация и эффективность труда, вознаграждение за труд
 - в) организация труда, условия труда, оплата труда
 - г) подготовка кадров, социальное обеспечение, организация труда
6. Из перечисленных типов социально-трудовых отношений высокой степенью регламентации со стороны государства или руководства организации характеризуется
- а) патернализм
 - б) субсидиарность
 - в) дискриминация
 - г) конфликт
7. Какой из перечисленных типов социально-трудовых отношений основывается на стремлении человека к самореализации, личной ответственности за свои действия и достижение поставленных целей?
- а) патернализм
 - б) субсидиарность
 - в) партнёрство
 - г) солидарность
8. Основными факторами формирования и развития социально-трудовых отношений являются
- а) научно-технический прогресс, общественная организация труда, глобализация экономики
 - б) научно-технический прогресс, развитие общественного труда и производства, социальная политика
 - в) социальная защита населения, глобализация экономики, общественная организация труда
 - г) социальная политика, глобализация экономики, развитие общественного труда и производства
9. Программно-нормативная регламентация государством социально-трудовых отношений в РФ включает в себя
- а) разработку государственного бюджета, разработку и реализацию программ в социально-трудовой сфере, разработку и использование системы социальных нормативов
 - б) разработку и реализацию программ в социально-трудовой сфере, разработку нормативных актов, разработку и реализацию коллективных договоров и соглашений
 - в) разработку нормативных актов, разработку и реализацию программ в социально-трудовой сфере, разработку и использование системы социальных нормативов

г) разработку государственного бюджета, разработку нормативных актов, разработку социально-трудовых программ и нормативов

10. Из перечисленных принципов социального партнёрства ошибочным является

а) равноправие сторон

б) полномочность представителей сторон

в) добровольность принятия сторонами на себя обязательств

г) добровольность выполнения коллективных договоров и соглашений

11. Формами социального партнёрства являются:

а) коллективные переговоры, взаимные консультации, участие работников в управлении, участие работников и работодателей в судебном разрешении трудовых споров

б) коллективные переговоры, взаимные консультации, участие работников в управлении, участие работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров

в) коллективные переговоры, участие работников в управлении, конференции и собрания трудовых коллективов, участие работников и работодателей в разрешении трудовых споров

г) коллективные переговоры, взаимные консультации, участие работников в управлении, участие работников и работодателей в досудебном и судебном разрешении трудовых споров

12. Международная организация труда (МОТ) была создана в

а) 1917 г.

б) 1919 г.

в) 1934 г.

г) 1946 г.

13. Высшим органом международной организации труда (МОТ) является

а) международный экономический форум по проблемам труда

б) международная конференция труда

в) международное бюро труда

г) административный совет МОТ

14. К основным сферам деятельности МОТ не относится

а) профессиональная подготовка и переподготовка кадров

б) социальная защита женщин, молодёжи, инвалидов, трудящихся мигрантов

в) социальная защита пенсионеров

г) социальная защита моряков, рыбаков и портовых рабочих

15. Основными методами работы МОТ являются:

а) трипартизм, нормотворческая деятельность, международное техническое сотрудничество, исследования и публикации по социально-трудовым проблемам

б) трипартизм, законотворческая деятельность, техническое сотрудничество, исследования и публикации по социально-трудовым проблемам

в) трипартизм, нормотворческая деятельность подготовка и повышение квалификации кадров, исследования и публикации по социально-трудовым проблемам

г) трипартизм, законотворческая деятельность, подготовка и повышение квалификации кадров, международное техническое сотрудничество

Тема 4. Трудовой потенциал и занятость населения

1. Совокупность физических, духовных и интеллектуальных способностей человека, используемых для трудовой деятельности – это

- а) трудовой потенциал
 - б) трудовой ресурс
 - в) рабочая сила
 - г) человеческий капитал
2. Часть населения страны, обладающая физическими, духовными и интеллектуальными способностями для осуществления трудовой деятельности – это
- а) трудовой потенциал
 - б) трудовые ресурсы
 - в) рабочая сила
 - г) экономически активное население
3. Трудовые ресурсы включают в себя
- а) всё трудоспособное население
 - б) всё население в трудоспособном возрасте
 - в) всё население в трудоспособном возрасте и фактически занятое население за пределами трудоспособного возраста
 - г) всё трудоспособное население в трудоспособном возрасте и фактически занятое население за пределами трудоспособного возраста
4. Экономически активное население – это
- а) всё трудоспособное население
 - б) население, занятое в отраслях экономики
 - в) всё занятое и активно ищущее работу население
 - г) население, активно ищущее работу
5. Трудовой потенциал представляет собой
- а) возможное количество и качество труда, которыми располагают общество, организация, индивид при данном уровне развития науки и техники
 - б) часть населения страны, обладающая психофизиологическими и интеллектуальными качествами для производства благ и услуг
 - в) совокупность занятого и ищущего работу населения
 - г) запас знаний, навыков, энергии, которые могут быть использованы для производства благ и услуг
6. Трудовой потенциал работника включает в себя следующие компоненты:
- а) психологический, физиологический, квалификационный, личностный
 - б) психологический, физиологический, квалификационный, организационный
 - в) психофизиологический, квалификационный, кадровый, организационный
 - г) личностный, профессиональный, квалификационный, организационный
7. Трудовой потенциал организации включает в себя следующие компоненты:
- а) кадровый, личностный, профессиональный, квалификационный
 - б) технический, организационный, кадровый, квалификационный
 - в) кадровый, профессиональный, квалификационный, организационный
 - г) личностный, профессиональный, квалификационный, организационный
8. Совокупность личностных качеств человека, влияющих на его трудовую активность, качество и результативность труда это
- а) трудовой потенциал
 - б) человеческий ресурс
 - в) человеческий капитал
 - г) человеческий фактор

9. Существуют методы измерения трудового потенциала:
- а) натуральный и стоимостный
 - б) натуральный и условно-натуральный
 - в) натуральный и трудовой
 - г) трудовой и стоимостный
10. Человеческий капитал – это
- а) сформировавшаяся на рынке труда цена рабочей силы
 - б) капитал, вкладываемый работодателем в приобретение и использование рабочей силы
 - в) способность людей к участию в трудовой деятельности
 - г) интеллектуальные способности, знания, умения, навыки, полученные в процессе образования и практической деятельности человека
11. При анализе инвестиций фирмы в человеческий капитал его подразделяют на
- а) общий и специфический
 - б) простой и сложный
 - в) постоянный и переменный
 - г) прямой и косвенный
12. Издержки на образование и профессиональную подготовку обычно не включают в себя
- а) расходы на питание
 - б) оплату труда преподавателей, расходы на приобретение учебной литературы
 - в) расходы, связанные со сменой места жительства или поездками к месту учёбы и обратно
 - г) упущенные заработки
13. Территориальное перемещение населения, завершающееся сменой постоянного места жительства – это
- а) сменяемость населения
 - б) оборот населения
 - в) миграция населения в широком смысле
 - г) миграция населения в узком смысле
14. К текучести кадров относятся увольнения работников
- а) по всем основаниям
 - б) по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины
 - в) в связи с сокращением производства и ликвидацией рабочих мест
 - г) в связи с уходом на учёбу, на пенсию, призывом в армию
15. Способность и готовность работников к перемене труда характеризует
- а) подвижность рабочей силы
 - б) мобильность рабочей силы
 - в) текучесть рабочей силы
 - г) сменяемость рабочей силы
16. Отношение числа лиц, состоящих в списочном составе организации в течение всего календарного года, к среднесписочной численности работников – это показатель
- а) постоянства кадров
 - б) стабильности кадров
 - в) устойчивости коллектива
 - г) закрепляемости кадров

17. Коэффициент потенциальной текучести исчисляется отношением количества желающих сменить место работы к
- а) численности работников на начало года
 - б) среднесписочной численности работников
 - в) численности опрошенных работников
 - г) численности работников, неудовлетворённых своей работой
18. Какое из приведённых определений рынка труда является неверным? Рынок труда – это
- а) совокупность организаций, осуществляющих куплю и продажу рабочей силы
 - б) экономическое пространство, в котором взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы
 - в) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением (куплей и продажей) рабочей силы
 - г) механизм согласования цены рабочей силы и условий труда работодателями и наёмными работниками
19. Согласно марксистской теории, на рынке труда продаётся
- а) труд
 - б) услуга труда
 - в) рабочее время
 - г) рабочая сила
20. Ёмкость текущего рынка труда определяется
- а) совокупным спросом на труд
 - б) совокупным предложением труда
 - в) неудовлетворённым спросом на труд
 - г) неудовлетворённым спросом на рабочую силу и рабочие места
21. Основными элементами механизма рынка труда являются
- а) спрос на труд, предложение рабочей силы, конъюнктура рынка труда
 - б) спрос на труд, стоимость и цена рабочей силы, конкуренция на рынке труда
 - в) конъюнктура рынка труда, стоимость и цена рабочей силы, конкуренция на рынке труда
 - г) предложение рабочей силы, стоимость и цена рабочей силы, конкуренция на рынке труда
22. Рынок труда с монополией одного покупателя рабочей силы называется
- а) монопольным
 - б) олигопольным
 - в) монополистическим
 - г) олигополистическим
23. Основными принципами осуществления занятости в РФ являются
- а) добровольность, недопустимость принуждения к труду, равная оплата за равный труд
 - б) добровольность, недопустимость принуждения к труду, право на полную и свободно избранную занятость
 - в) недопустимость принуждения к труду, право на полную и свободно избранную занятость, равная оплата за равный труд
 - г) добровольность, недопустимость принуждения к труду, право на неполную и частично избранную занятость

24. Добровольная работа на условиях неполного рабочего времени (дня, недели, месяца) относится к виду занятости
- а) неполной
 - б) частичной
 - в) гибкой
 - г) периодической
25. Человек, уволившийся по собственному желанию и находящийся в поисках новой работы, попадает в категорию безработных, охваченных
- а) структурной безработицей
 - б) структурной безработицей
 - в) фрикционной безработицей
 - г) институциональной безработицей
26. Уровень безработицы измеряется отношением числа безработных
- а) к численности населения
 - б) к численности экономически активного населения
 - в) к численности занятого населения
 - г) к численности трудоспособного населения
27. Напряжённость на рынке труда характеризуется
- а) соотношением числа безработных и количества вакантных рабочих мест
 - б) соотношением числа рабочих мест и численности трудоспособного населения
 - в) соотношением численности занятого и незанятого экономически активного населения
 - г) соотношением числа занятых и вакантных рабочих мест

Тема 5. Производительность труда и методы её измерения

1. Отношение объёма продукции (услуг) за определённый промежуток времени к количеству потреблённых за это время ресурсов характеризует
- а) действенность организационной системы
 - б) эффективность системы
 - в) производительность труда
 - г) эффективность труда
2. Себестоимость единицы продукции является косвенным показателем
- а) производительности живого труда
 - б) производительности совокупного труда
 - в) производительной силы труда
 - г) рентабельности производства
3. Затраты человеческой энергии в единицу времени выражает категория
- а) интенсивность труда
 - б) производительность труда
 - в) производительная сила труда
 - г) трудоёмкость
4. Повышение интенсивности труда до нормального уровня влечёт за собой повышение
- а) производительности труда
 - б) производительной силы труда
 - в) трудоёмкости продукции

- г) себестоимости продукции
5. Существуют следующие методы измерения интенсивности труда:
- а) натуральные, условно-натуральные, трудовые
 - б) биологические, социологические, трудовые
 - в) биологические, социологические, экономические
 - г) экономические, натуральные, стоимостные
6. Показателями производительности живого труда являются
- а) трудоёмкость, интенсивность
 - б) выработка, интенсивность
 - в) интенсивность, производительная сила труда
 - г) выработка, трудоёмкость
7. Какой из приведённых показателей является показателем выработки?
- а) количество продукции в расчёте на 1 рубль затрат
 - б) затраты времени на единицу продукции
 - в) количество продукции в расчёте на единицу времени (час, день, месяц, год)
 - г) количество продукции в расчёте на одного работника за единицу времени
8. По методу измерения объёма производства и производительности труда показатели выработки могут быть
- а) постоянные, условно-постоянные, переменные, интегральные
 - б) натуральные, условно-натуральные, трудовые, стоимостные
 - в) натуральные, стоимостные, частные, общие
 - г) натуральные, трудовые, стоимостные, интегральные
9. Какой из приведённых показателей является показателем трудоёмкости?
- а) затраты времени на производство единицы продукции (работы)
 - б) средние затраты рабочего времени одного работника
 - в) среднее число работников, выпускающих заданный объём продукции
 - г) количество продукции в расчёте на единицу времени
10. Какой из методов измерения выработки обеспечивает наибольшую простоту и наглядность показателя производительности труда?
- а) стоимостный
 - б) трудовой
 - в) натуральный
 - г) условно-натуральный
11. Какой из перечисленных элементов не входит в состав условно-чистой продукции?
- а) прямые материальные затраты
 - б) амортизация
 - в) заработная плата с отчислениями
 - г) прибыль
12. Затраты труда основных производственных рабочих формируют величину показателя трудоёмкости
- а) основной
 - б) вспомогательной
 - в) производственной
 - г) технологической
13. Какой из перечисленных видов трудоёмкости назван ошибочно?
- а) фактическая трудоёмкость

б) условно-фактическая трудоёмкость

в) нормативная трудоёмкость

г) условно-нормативная трудоёмкость

14. Производственная трудоёмкость включает в себя затраты труда

а) основных производственных рабочих

б) всех рабочих основных производственных цехов

в) всех рабочих основных и вспомогательных цехов

г) всех работников промышленно-производственного персонала

15. Рассчитайте изменение среднедневной выработки рабочего, если его среднечасовая выработка увеличилась на 8%, а средняя продолжительность рабочего дня уменьшилась на 5%.

а) + 3,0%

б) + 2,8%

в) + 2,6%

г) + 2,4%

16. Увеличение среднечасовой выработки на 8%, а среднедневной – на 4% означает, что

а) среднее число отработанных часов в рабочем дне сократилось на 4%

б) внутрисменные потери рабочего времени увеличились на 4%

в) внутрисменные потери рабочего времени увеличились на 3,8%

г) среднее число отработанных часов в рабочем дне сократилось на 3,7%

17. Трудоёмкость продукции снижена на 6%. Внутрисменные потери рабочего времени сокращены с 12% до 8%. Среднее число фактически отработанных дней в году увеличилось с 220 до 225. Как изменилась среднегодовая выработка одного работника?

а) + 12,3%

б) + 13,7%

в) + 14,4%

г) + 14,6%

18. В течение месяца 20 основных производственных рабочих участка изготовили 500 изделий, отработав каждый по 160 часов и выполнив нормы выработки в среднем на 110%. Какой будет нормативная технологическая трудоёмкость изделия, если производительность труда рабочих участка возрастёт на 6%?

а) 6,04 нормо-часа

б) 6,40 нормо-часа

в) 6,64 нормо-часа

г) 7,04 нормо-часа

19. В цехе работает 300 основных и 180 вспомогательных рабочих. При условии, что технологическая трудоёмкость одного изделия составляет 2 человеко-часа, трудоёмкость обслуживания и производственная трудоёмкость составят соответственно

а) 1,2 и 3,2 чел.- часа

б) 1,6 и 3,6 чел.- часа

в) 1,8 и 4,0 чел.- часа

г) 2,0 и 4,2 чел.- часа

Тема 6. Управление повышением производительности труда

1. Закон повышающейся производительности труда проявляется в том, что

а) количество живого и прошлого труда в товаре уменьшается одинаковыми темпами

б) количество живого труда сокращается, а количество прошлого труда в товаре увеличивается на одну и ту же величину

в) количество живого труда в товаре уменьшается больше, чем увеличивается количество прошлого труда

г) количество живого труда в товаре увеличивается быстрее, чем уменьшается количество прошлого труда

2. Под факторами производительности труда следует понимать

а) имеющиеся, но не реализованные возможности повышения производительности труда

б) движущие силы или причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда

в) материально-технические, социально-экономические, общественные и естественные явления, влияющие на производительность труда

г) все внешние предпосылки, способствующие росту производительности труда

3. По своему содержанию выделяют основные группы факторов производительности труда

а) отраслевые, межотраслевые, территориальные, внутрипроизводственные

б) краткосрочные, долгосрочные, объективные, субъективные

в) материально-технические, социально-экономические, организационные, структурные

г) прямые, косвенные, внешние, внутренние

4. К социально-экономическим факторам производительности труда относят

а) сокращение потерь рабочего времени

б) механизацию тяжёлого ручного труда

в) автоматизацию производства

г) уровень квалификации персонала

5. Среди условий формирования уровня и динамики производительности труда выделяют

а) технические

б) организационные

в) природно-климатические

г) психологические

6. Резервы роста производительности труда – это

а) повышение квалификации работников

б) совершенствование организации труда

в) создание запасов орудий и предметов труда

г) реально существующие, но ещё не использованные возможности повышения производительности труда

7. К резервам снижения трудоёмкости не относятся

а) недостаточно эффективное использование производственных мощностей

б) прямые потери рабочего времени

в) использование квалифицированных работников на простых работах

г) нерациональное разделение и кооперация труда

8. Расчёт экономии численности работников лежит в основе планирования производительности труда

- а) индексным методом
- б) методом прямого счёта
- в) пофакторным методом
- г) методом экстраполяции

9. В отчётном периоде среднегодовая выработка одного работника предприятия составила 600 тыс. руб. В плановом периоде предполагается выпустить продукции на 720 млн. руб. и в результате внедрения технических и организационных мероприятий уменьшить среднегодовую численность работников на 60 чел. Определите планируемое изменение производительности труда на предприятии

- а) – 5,0%
- б) + 0,5%
- в) + 5,26%
- г) + 6,13%

10. В отчётном периоде среднегодовая выработка одного работника предприятия составила 360 тыс. руб. В следующем году планируется повысить производительность труда на 5% и выпустить продукции на 540 млн. руб. Ожидаемая экономия численности работников в результате роста производительности труда составит

- а) 143 чел.
- б) 98 чел.
- в) 75 чел.
- г) 71 чел.

11. Определите изменение производительности труда рабочих цеха, если в предстоящем году планируется повысить их среднечасовую выработку на 6%, сократить внутрисменные простои в среднем с 40 до 20 минут за 8-часовую смену, а годовой явочный фонд рабочего времени одного рабочего уменьшить с 240 до 230 дней

- а) + 6,2%
- б) + 6,0%
- в) + 4,5%
- г) + 4,2%

12. За счёт модернизации части технологического оборудования у 40% основных рабочих среднечасовая выработка возрастёт в плановом периоде на 10%. Потери рабочего времени сократятся с 14% до 9% годового фонда. Удельный вес основных рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала планируется увеличить с 48,5% до 51%. В результате прирост производительности труда на предприятии составит

- а) 11,5%
- б) 15,7%
- в) 111,5%
- г) 115,7%

13. На участке 60 станков. 30 станков планируется модернизировать, а 10 заменить новыми. Производительность модернизированного станка на 20%, а нового на 60% выше, чем старого. Модернизацию планируется провести равномерно в течение года, а замену старых станков новыми – к 1 апреля. При условии, что станочники составляют 80% работников, производительность труда на участке возрастёт на

- а) 16%

- б) 14,2%
- в) 12,5%
- г) 10,0%

14. Объём производства продукции предприятия планируется увеличить на 12%, численность работников – на 3%. Какую долю прироста объёма должен обеспечить рост производительности труда?

- а) 25%
- б) 40%
- в) 75%
- г) 90%

Тема 7. Формирование и планирование численности работников предприятия

1. Совокупность физических лиц, состоящих с организацией в отношениях, регулируемых трудовым договором (договором найма), - это

- а) персонал организации
- б) промышленно-производственный персонал организации
- в) трудовой коллектив организации
- г) производственный коллектив организации

2. Общность целей, взаимное психологическое признание, постоянное практическое взаимодействие, наличие определённой культуры – это признаки, характеризующие

- а) персонал организации
- б) производственный персонал организации
- в) трудовой коллектив организации
- г) производственный коллектив организации

3. Какие из перечисленных групп работников трудового коллектива носят условный (номинальный) характер?

- а) работники различных функциональных категорий персонала организации
- б) работники различных структурных подразделений персонала организации
- в) работники производственных и творческих бригад
- г) работники различных возрастных и стажевых групп

4. Структура трудового коллектива характеризуется

а) наличием социально-экономических групп работников, объединённых по общности какого-либо признака

- б) количеством социально-экономических групп работников
- в) соотношением количества реальных и условных групп работников
- г) количественным соотношением численности различных групп работников

5. Разработка планового баланса рабочего времени одного работника имеет своей целью определение

- а) количества рабочих и нерабочих дней
- б) средней продолжительности рабочего дня в плановом периоде
- в) планового числа явочных дней одного работника
- г) полезного фонда рабочего времени одного работника

6. При определении потребной численности основных производственных рабочих используется показатель трудоёмкости

- а) основной
- б) технологической

- в) производственной
 - г) полной
7. Отношение номинального фонда времени к явочному используется при
- а) определении среднесписочной численности работников
 - б) определении дополнительной потребности в работниках
 - в) оценке использования номинального фонда времени
 - г) оценке использования явочного фонда времени
8. Возмещение естественного выбытия работников учитывается при планировании
- а) общей потребности в персонале
 - б) дополнительной потребности в персонале
 - в) оптимальной потребности в персонале
 - г) потребности персонала на начало планового периода
9. Дополнительная потребность в работниках на прирост численности рассчитывается как разница
- а) между планируемой численностью на конец и начало периода
 - б) между плановой и фактической среднесписочной численностью
 - в) между плановой среднесписочной и средняявочной численностью
 - г) между плановой и фактической средняявочной численностью
10. В цехе по производству моющих средств работает 60 аппаратов. Каждый аппарат обслуживается звеном в составе трёх человек. График работы четырёхсменный (четыре смены по 6 часов). Цех работает непрерывно, а среднее число явочных дней одного рабочего в году – 225. Плановая среднесписочная численность рабочих цеха составит
- а) 2128 чел.
 - б) 1868 чел.
 - а) 1168 чел.
 -) 720 чел.
11. Численность рабочих на начало планового года составила 4720 чел. К концу года планируется увеличение объёма производства на 6% и производительности труда на 4,5%. Выбытие работников по всем причинам планируется в размере 12% среднегодовой численности. Дополнительная потребность предприятия в рабочих на прирост численности и на возмещение убыли составит
- а) 638 чел.
 - б) 664 чел.
 - в) 630 чел.
 - г) 546 чел.
12. Совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника, - это
- а) профессионализм
 - б) компетентность
 - в) профпригодность
 - г) качество рабочей силы
13. Совокупность общего и профессионального образования, знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта работника определяют его
- а) профессионализм
 - б) компетентность
 - в) квалификацию

г) инновационность

14. Основанная на общей и профессиональной подготовке способность работника качественно и безошибочно выполнять профессиональные функции в обычных и экстремальных ситуациях, успешно осваивать новые и быстро адаптироваться к изменяющимся производственным условиям – это

а) квалификация

б) компетентность

в) профессионализм

г) инновационность

15. Сочетанием каких видов компетентности характеризуется профессионализм работника?

а) функциональной и ситуативной

б) функциональной и интеллектуальной

в) интеллектуальной и ситуативной

г) интеллектуальной и социальной

16. Какое количество последовательных этапов можно выделить в процессе образования работника?

а) два

б) три

в) четыре

г) пять

17. К какому виду профессионального обучения следует отнести посещение квалифицированным рабочим курсов целевого назначения?

а) профессиональная подготовка

б) профессиональная переподготовка

в) повышение квалификации

г) освоение смежных профессий

18. Подготовка новых рабочих на предприятии может осуществляться

а) в школах профессионального мастерства

б) на производственно-технических курсах

в) на курсах целевого назначения

г) в школах по изучению передовых приёмов и методов труда

Тема 8. Качество и уровень жизни населения

1. Развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан характеризуется категорией

а) уровень жизни

б) качество жизни

в) качество трудовой жизни

г) доходы населения

2. Социальные результаты экономического, политического, культурного развития страны характеризует категория

а) уровень жизни

б) качество жизни

в) доходы населения

г) социальное развитие

3. В целях международного сопоставления уровня жизни населения ООН использует показатель

- а) индекс среднедушевых доходов населения
- б) индекс ВВП на душу населения
- в) индекс удовлетворённости населения уровнем и качеством жизни
- г) индекс развития человеческого потенциала

4. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) характеризует

- а) динамику трудового потенциала общества
- б) изменение величины человеческого капитала
- в) качество функционирования человеческих ресурсов в сопоставлении с максимальными и минимальными показателями в мире

г) изменение качества трудовой жизни населения

5. ИРЧП рассчитывается по формуле:

- а) $(D_f - D_{min}) / (D_{max} - D_{min}) * 1/3$
- б) $(IBVP + ИПЖ + IOBP) * 1/3$
- в) $dГР * 2/3 + dУЧ * 1/3$
- г) $IBVP * ИПЖ * IOBP * 1/3$

6. Содержательная и интересная работа, справедливая оплата труда, возможность профессионального роста – требования, учитываемые при оценке

- а) условий труда
- б) качества труда
- в) организации труда
- г) качества трудовой жизни

7. Стоимостная оценка объёма и структуры потребления материальных и духовных благ и услуг, налогов и обязательных платежей - это

- а) потребительская корзина
- б) потребительский бюджет
- в) прожиточный минимум
- г) минимум материальной обеспеченности

8. Стоимостная оценка минимально допустимого набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности – это

- а) прожиточный минимум
- б) минимальный потребительский бюджет
- в) минимальная заработная плата
- г) минимум материальной обеспеченности

9. Набор продовольственных и непродовольственных товаров, социально-бытовых услуг, используемый для исчисления стоимости жизни, - это

- а) черта бедности
- б) минимальный потребительский бюджет
- в) потребительская корзина
- г) прожиточный минимум

10. В основу определения прожиточного минимума в РФ положен метод

- а) субъективный
- б) статистический
- в) ресурсный

г) нормативный

11. Стоимостная оценка благ и услуг, обеспечивающих на минимальном уровне удовлетворение основных материальных и духовных потребностей людей, нормальное воспроизводство трудоспособных и нормальную жизнедеятельность нетрудоспособных граждан – это

- а) прожиточный минимум
- б) минимальный потребительский бюджет
- в) рациональный потребительский бюджет
- г) бюджет высокого достатка

12. Стоимостная оценка благ и услуг, обеспечивающих полное удовлетворение разумных физиологических, духовных и социальных потребностей человека в соответствии с научно обоснованными нормами, - это

- а) бюджет восстановительного и развивающего характера
- б) минимальный потребительский бюджет
- в) рациональный потребительский бюджет
- г) элитарный потребительский бюджет

13. Расчёт прожиточного минимума не производится

- а) на душу населения
- б) на одного трудоспособного
- в) на одного работающего
- г) на одного пенсионера

14. Заработная плата наёмного работника за вычетом налогов и других обязательных платежей составляет его

- а) совокупный доход
- б) номинальный доход
- в) располагаемый доход
- г) реальный располагаемый доход

15. Предпринимательский доход относится

- а) к доходам за выполнение трудовых обязанностей
- б) к доходам от продажи результатов труда
- в) к доходам от собственности
- г) к рисковому доходу

16. Студенческая стипендия относится

- а) к доходам за выполнение трудовых обязанностей
- б) к социальным трансфертам
- в) к передаваемым доходам
- г) к заёмным доходам

17. Коэффициент фондов является показателем

- а) дифференциации доходов
- б) концентрации доходов
- в) использования фондов потребления
- г) использования фондов накопления

18. Коэффициент Джини является показателем

- а) дифференциации доходов
- б) концентрации доходов
- в) динамики доходов

г) структуры доходов

Тема 9. Организация оплаты труда

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

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

2. На рынке труда (в сфере обращения) формируется

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

3. Распределительная функция заработной платы подразумевает

а) установление доли работника в созданном продукте
б) обеспечение доходов для удовлетворения потребностей работников и членов их семей

в) обеспечение платёжеспособного спроса наёмных работников

г) обеспечение индексации заработной платы

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

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

5. Регулирующая функция заработной платы

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

6. Стимулирующая функция заработной платы подразумевает

а) поощрение количественных и качественных результатов труда, ресурсосбережения, квалификации работников

б) формирование личных доходов и удовлетворение потребностей работников и членов их семей

в) повышение социального статуса работников

г) обеспечение более высокого уровня социальных накоплений

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

а) многоуровневая коллективно-договорная система согласования интересов

б) система обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда

в) система налогового регулирования заработной платы в составе индивидуальных доходов и в составе издержек работодателя

г) информационная система об уровне и динамике безработицы

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

а) работниками и работодателем
б) администрацией предприятия, представляющей интересы работодателя, и представителями наёмных работников

в) администрацией предприятия, профсоюзом, государством
г) объединением работодателей и объединением профсоюзов

9. К методам прямого государственного регулирования заработной платы не относятся

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

10. Установленный государством наименьший уровень вознаграждения за труд – это

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

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

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

12. К элементам внутрифирменной организации оплаты труда относят

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

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

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

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

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

15. Из перечисленного ниже не является принципом организации оплаты труда

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

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

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

Тема 10. Тарифное регулирование заработной платы

1. Совокупность нормативных материалов, предназначенных для регулирования и дифференциации оплаты труда работников в соответствии с его качеством, - это

- а) тарифная сетка
- б) тарифная система
- в) тарифно-квалификационный справочник
- г) тарифное соглашение

2. Выражение сложного (квалифицированного) труда в единицах простого, принимаемого за эталон, характеризуется понятием

- а) редукция труда
- б) репродукция труда
- в) оценка сложности труда
- г) оценка квалификационного уровня

3. К элементам тарифной системы относятся

- а) нормы труда, тарифные сетки, формы и системы заработной платы
- б) тарифные сетки, тарифные ставки и должностные оклады, тарифно-квалификационные справочники
- в) тарифные разряды, тарифные коэффициенты, коэффициенты трудового участия
- г) тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, табели учёта рабочего времени

4. Факторами дифференциации тарифных ставок первого разряда, как правило, являются

- а) интенсивность труда, производительность труда, режим работы
- б) сложность труда, условия труда, должность работника
- в) интенсивность труда, условия труда, значимость различных видов работ для предприятия
- г) уровень квалификации, возраст работника, стаж работы

5. Тарифная сетка – это

- а) совокупность тарифных коэффициентов
- б) шкала тарифных ставок
- в) шкала тарифных разрядов
- г) шкала квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов

6. Диапазон тарифной сетки характеризуется

- а) числом тарифных разрядов
- б) разницей тарифных коэффициентов высшего и низшего разрядов
- в) соотношением тарифных коэффициентов низшего и высшего разрядов
- г) характером возрастанием тарифных коэффициентов

7. Если абсолютное возрастание тарифных коэффициентов тарифной сетки является равномерным, их относительное возрастание будет
- а) равномерным
 - б) прогрессивным
 - в) регрессивным
 - г) комбинированным
8. При разработке ЕТКС использован
- а) метод экспертной оценки сложности работ
 - б) аналитический метод оценки сложности работ
 - в) метод сумм времени
 - г) классификационный метод
9. Какая из перечисленных ниже функций не свойственна ЕТКС?
- а) определение числа тарифных разрядов по профессиям и специальностям
 - б) тарификация работ и рабочих
 - в) установление различий в оплате труда рабочих разной квалификации
 - г) обеспечение единства в подходе к оплате труда одинаковой сложности
10. Тарифный коэффициент показывает
- а) во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда
 - б) на сколько тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда
 - в) во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки предшествующего разряда
 - г) на сколько тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки предшествующего разряда
11. Тарифная ставка представляет собой размер оплаты труда за
- а) единицу времени
 - б) единицу продукции
 - в) единицу выполненной работы
 - г) занимаемую должность
12. Районные коэффициенты к заработной плате в РФ дифференцированы по зонам комфортности (дискомфортности) проживания. На территории России таких зон выделено
- а) четыре
 - б) пять
 - в) шесть
 - г) семь
13. Единой называется тарифная сетка, лежащая в основе организации оплаты труда
- а) всех рабочих одной профессии
 - б) всех рабочих, занятых в едином производственном процессе
 - в) всех рабочих: основных и вспомогательных
 - г) всех категорий работников: рабочих, служащих, специалистов, руководителей
14. Тарифные коэффициенты характеризуют дифференциацию оплаты труда в зависимости от
- а) условий труда
 - б) сложности работ и квалификации работников
 - в) интенсивности труда

г) результатов труда работников

15. На участке используются следующие тарифные ставки

Разряды

1	2	3	4	5	6	
Часовые тарифные ставки, руб.	20	25	30	35	38	40

Если средняя часовая тарифная ставка рабочих участка равна 32,4 руб., их средний разряд составит

а) 3,18

б) 3,38

в) 3,48

г) 3,58

16. Каков характер относительного возрастания тарифных коэффициентов в приведённой ниже тарифной сетке?

Разряды

1	2	3	4	5	6		
Тарифные коэффициенты		1,0	1,18	1,36	1,54	1,72	1,90

а) прогрессивный

б) равномерный

в) регрессивный

г) постоянный

17. Определите среднюю тарифную ставку, если диапазон тарифной сетки 1:2, часовая тарифная ставка высшего разряда – 36 руб., а средний тарифный коэффициент равен 1,41

а) 25,53 руб.

б) 25,38 руб.

в) 25,13 руб.

г) 24,98 руб.

18. Определите средний разряд рабочих бригады на основании следующих данных:

Разряды

1	2	3	4	5	6		
Тарифные коэффициенты		1,0	1,09	1,20	1,35	1,54	1,80
Количество рабочих, чел.	-	-	5	8	-	7	

Средний разряд рабочих бригады равен

а) 4,0

б) 4,33

в) 4,45

г) 4,63

19. Средний разряд рабочих участка – 4,7. Определите среднюю часовую тарифную ставку, если ставка первого разряда равна 18 руб., а применяемая на участке тарифная сетка выглядит следующим образом:

Разряды

1	2	3	4	5	6	
Тарифные коэффициенты	1,0	1,10	1,25	1,45	1,70	2,0

Средняя часовая тарифная ставка составит

а) 22,50 руб.

б) 26,15 руб.

в) 29,25 руб.

г) 30,60 руб.

20. Редукция труда означает

а) процесс замещения труда капиталом

б) установление норм труда

в) обособление различных видов трудовой деятельности

г) сведение сложного труда к простому

Тема 11. Формы и системы оплаты труда

1. Формы и системы оплаты труда – это элемент

а) тарифной системы

б) бестарифной системы

в) организации оплаты труда

г) общественной организации труда

2. Организационно-экономические механизмы соизмерения затрат и результатов труда работника с величиной причитающейся ему заработной платы – это

а) системы тарификации работ

б) формы оплаты труда

в) системы оплаты труда

г) формы и системы оплаты труда

3. Конкретные методы, способы исчисления заработной платы в зависимости от затрат или результатов труда устанавливаются

а) формы оплаты труда

б) системы оплаты труда

в) формы и системы оплаты труда

г) системы должностных окладов

4. Сдельная расценка – это

а) цена единицы продукции (работы)

б) цена единицы труда

в) размер оплаты за единицу продукции (работы)

г) размер оплаты за единицу времени

5. Сдельную расценку можно определить

а) умножив часовую тарифную ставку на норму времени

б) разделив часовую тарифную ставку на норму времени

в) умножив часовую тарифную ставку на часовую норму выработки

г) разделив часовую тарифную ставку на дневную норму выработки

6. Одним из условий эффективного применения сдельной формы оплаты труда является

а) высокий уровень автоматизации производства

б) строгий учёт и контроль за фактически отработанным каждым работником временем

в) наличие у работника реальной возможности перевыполнять установленную норму выработки

г) обоснованная и своевременная тарификация работников

7. Среди перечисленных тенденций развития форм и систем оплаты труда неправильной является

- а) переход от простых систем оплаты к сложным системам
- б) расширение сферы применения сдельной формы оплаты
- в) расширение сферы применения повременной формы оплаты
- г) расширение применения групповых (коллективных) систем оплаты труда и материального стимулирования работников

8. Какая из разновидностей повременной оплаты труда не получила распространения на российских предприятиях?

- а) почасовая
- б) подённая
- в) понедельная
- г) помесечная

9. На Волжском автомобильном заводе (ОАО «Авто-Ваз») наиболее широкое распространение получила

а) сдельно-премиальная система с дополнительной оплатой за выполнение нормированного задания

б) повременно-премиальная система с дополнительной оплатой за выполнение нормированного задания

в) простая повременная система с прогрессивными доплатами за выполнение нормированного задания

г) повременно-премиальная система с дополнительной оплатой за перевыполнение индивидуальных норм выработки

10. Косвенная сдельная система оплаты труда применяется для

а) основных рабочих-многостаночников

б) подсобных рабочих и младшего обслуживающего персонала

в) основных и вспомогательных рабочих, качество деятельности которых существенно влияет на производительность обслуживаемых ими работников

г) всех вспомогательных рабочих

11. В отраслях с длительным циклом производства целесообразно применение системы оплаты труда

а) повременно-премиальной

б) индивидуальной сдельно-премиальной

в) аккордно-премиальной

г) сдельно-прогрессивной

12. Сущность дифференцированных систем оплаты труда заключается в том, что

а) тарифные ставки и расценки дифференцируются в зависимости от условий труда

б) тарифные ставки и расценки дифференцируются в зависимости от достигнутого работником уровня производительности труда

в) нормы выработки дифференцируются в зависимости от квалификации работника

г) работники поощряются с помощью системы дифференцированных доплат и надбавок к основной заработной плате

13. Система сдельной оплаты, при которой производительность труда работника растёт медленнее его заработной платы, называется

а) прогрессивной

б) регрессивной

- в) комбинированной
- г) косвенной

14. При распределении сдельного заработка между членами группы (бригады) обобщённым показателем индивидуального трудового вклада каждого члена группы в коллективные результаты является

- а) коэффициент выполнения норм выработки
- б) коэффициент приработка
- в) коэффициент трудового вклада
- г) коэффициент трудового участия

15. Бестарифными называются системы оплаты труда, которые

- а) не основываются на тарификации работ и работников
- б) не используют Единую тарифную сетку
- в) не используют заранее установленные тарифные ставки и оклады
- г) используют вместо тарифных ставок и окладов сдельные расценки

16. В основе определения заработной платы по системе ВСОТеРКа лежат

- а) вилки должностных окладов
- б) вилки тарифных ставок
- в) вилки тарифных коэффициентов
- г) вилки коэффициентов оплаты труда разного качества

17. Схема должностных окладов представляет собой

а) графическое изображение механизма начисления заработной платы руководителей и специалистов

- б) график возрастания должностных окладов по категориям работников
- в) шкалу дифференциации окладов по категориям работников
- г) шкалу наименований должностей и соответствующих им должностных окладов

18. Должностные оклады специалистов дифференцируются по

- а) квалификационным категориям
- б) масштабам организации
- в) по условиям труда
- г) по группам оплаты труда

19. Должностные оклады руководителей организаций и подразделений дифференцируются по

- а) квалификационным категориям
- б) масштабам организации (подразделения)
- в) условиям труда
- г) группам оплаты труда

20. Совершенствование организации оплаты труда работников бюджетных организаций предполагает

а) дальнейшее совершенствование Единой тарифной сетки оплаты труда работников бюджетной сферы

- б) отказ от ЕТС и переход к отраслевым системам оплаты труда
- в) разработку и использование систем оплаты труда для субъектов Федерации и муниципальных образований
- г) разработку отраслевых и региональных схем должностных окладов

21. Основной целью премирования является

а) повышение заработной платы работников для более полного удовлетворения ими своих потребностей

б) увеличение гибкой (переменной) части заработной платы

в) повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала

г) закрепление работников в организации

22. Показатели премирования, при невыполнении которых премия не выплачивается, относятся к

а) основным показателям

б) дополнительным показателям

в) количественным показателям

г) качественным показателям

23. Вознаграждения по итогам работы за год, в связи с юбилейными датами относятся к системам

а) текущего премирования

б) единовременного поощрения

в) специального премирования

г) отложенных выплат

24. Премирование за экономию конкретных видов ресурсов, рационализаторские предложения, внедрение новой техники – это

а) текущее премирование

б) единовременное поощрение

в) специальное премирование

г) отложенные выплаты

25. Экономически эффективной может считаться система премирования, в результате применения которой

а) заработная плата работников повышается

б) полученный эффект (экономия, дополнительная прибыль) превышает сумму выплаченных премий

в) стимулируется повышение трудовой активности работников и улучшаются результаты их работы

г) выполняются установленные показатели и условия премирования

26. Принцип трёхступенчатости в организации премирования предусматривает

а) использование текущего, специального и единовременного премирования

б) премирование работников за результаты деятельности предприятия (организации), соответствующего подразделения, индивидуальные показатели работы

в) выплату премий за месяц, квартал, год

г) выплату месячной премии подекадно

27. Рассчитать расценку за одну тонну продукции для оператора, обслуживающего в соответствии с установленной нормой 4 агрегата. Норма выработки для одного агрегата – 20 тонн продукции за 8-часовую смену. Часовая тарифная ставка оператора – 20 руб. Расценка составит

а) 4 руб.

б) 2 руб.

в) 1 руб.

г) 0,5 руб.

28. Рабочий 5-го разряда (часовая тарифная ставка 36 руб.) отработал за месяц 23 смены по 8 часов каждая и изготовил 180 изделий (работа 4-го разряда, часовая тарифная ставка 32 руб.) при норме времени на одно изделие 1,1 нормо-часа. Определите коэффициент сдельного приработка рабочего. Он составит

- а) 1,156
- б) 1,076
- в) 0,956
- г) 0,889

Тема 12. Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда

1. Какие из перечисленных расходов не относятся к фонду оплаты труда?

- а) оплата за отработанное время
- б) оплата за неотработанное время
- в) расходы на социальную защиту работников
- г) единовременные поощрительные выплаты

2. Часовой фонд заработной платы представляет собой

- а) сумму выплат всем работникам предприятия за один час работы
- б) все виды выплат работникам за фактически отработанные ими часы
- в) общее количество отработанных работниками часов, за которые начисляется заработная плата
- г) прямой фонд заработной платы за минусом доплат за неотработанные часы

3. Годовой фонд заработной платы включает в себя

- а) прямой фонд заработной платы, стимулирующие, компенсирующие выплаты и все прочие доплаты за отработанные часы
- б) часовой фонд заработной платы и все выплаты за неотработанные часы
- в) дневной фонд заработной платы и все выплаты за неотработанные дни
- г) часовой фонд заработной платы и все выплаты за неотработанные дни

4. Укрупнено плановый фонд заработной платы можно рассчитать умножением

- а) средней заработной платы отчётного периода на плановую численность работников
- б) уровневого планового норматива расхода заработной платы на планируемый объём производства продукции
- в) приростного планового норматива заработной платы на планируемый прирост объёма производства продукции
- г) уровневого планового норматива расхода заработной платы на планируемый прирост объёма производства продукции

5. При использовании индексного метода укрупнённого планирования фонда заработной платы базовый скорректированный фонд заработной платы умножается на плановые

- а) индекс средней заработной платы и индекс объёма производства
- б) индекс средней заработной платы и индекс производительности труда
- в) индекс средней заработной платы и индекс численности работников
- г) индекс численности работников и индекс зарплатоёмкости продукции

6. Приростный норматив расхода заработной платы устанавливается

- а) в абсолютном выражении (руб., коп.) за каждый рубль увеличения объёма производства

б) в абсолютном выражении (тыс. руб.) за каждый процент увеличения объёма производства

в) в % к базовому фонду заработной платы за каждый процент роста объёма производства

г) в % к базовому фонду заработной платы за каждый процент увеличения (уменьшения) объёма производства по сравнению с базисным периодом

7. Если фонд заработной платы по предприятию в целом определяется укрупнённым методом, то распределить его между структурными подразделениями можно

а) пропорционально численности персонала подразделений

б) пропорционально нормированной полной трудоёмкости продукции подразделений

в) с использованием коэффициентов трудового вклада подразделений в результаты деятельности предприятия

г) с использованием любого из перечисленных методов или их сочетания

8. Для определения планового уровневого норматива расхода заработной платы на единицу объёма производства базовый норматив корректируется на

а) индекс средней заработной платы

б) индекс зарплатоёмкости

в) индекс производительности труда

г) индекс объёма производства

9. Среднедневная заработная плата рассчитывается путём

а) деления часового фонда заработной платы на число отработанных человеко-дней

б) деления дневного фонда заработной платы на число отработанных человеко-дней

в) делением месячного (годового) фонда заработной платы на число отработанных человеко-дней

г) умножением среднечасовой зарплаты на среднюю продолжительность рабочего дня

10. Если средняя заработная плата растёт быстрее производительности труда, то себестоимость единицы продукции за счёт этого

а) понижается

б) повышается

в) может повышаться или понижаться в зависимости от того, насколько рост средней зарплаты превышает рост производительности труда

г) соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы не влияет на себестоимость продукции

11. Какие из перечисленных выплат не входят в состав часового фонда заработной платы?

а) доплаты неосвобождённым бригадирам за руководство бригадой

б) доплаты за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни

в) доплаты кормящим матерям за время перерывов на кормление ребёнка

г) премии за текущие результаты работы

12. Базовый норматив расхода заработной платы на 1 рубль продукции составил 40 копеек. Планируется увеличить объём производства продукции на 12%, численность работников на 4%, среднюю заработную плату на 5%. При этих условиях плановый норматив расхода заработной платы на рубль продукции составит

а) 45,2 коп.

б) 40,4 коп.

в) 39 коп.

г) 36,1 коп.

13. В результате повышения производительности труда на 6%, увеличения численности работников на 2%, а фонда заработной платы на 10% изменение зарплатоёмкости продукции составит

а) +1,7%

б) +3,9%

в) -3,8%

г) -1,7%

14. В базисном периоде доля заработной платы в себестоимости продукции составила 20%. Планируемый прирост средней заработной платы на 8% и производительности труда на 12% приведёт к изменению себестоимости единицы продукции на

а) -1,92%

б) -0,8%

в) -0,74%

г) -0,71%

Критерии оценки

Число правильных ответов	Оценка	Уровень сформированности компетенции
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»	Повышенный
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»	Повышенный
51-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»	Пороговый
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»	Компетенция не сформирована

6. Зачет (с оценкой) (контролируемая компетенция ПК-17)

Цель – оценка качества усвоения учебного материала.

Процедура – проводится на последнем аудиторном занятии в 5-ом семестре на основе успешного прохождения текущего контроля. В случае отсутствия у обучающегося положительной оценки по всем контролирующим мероприятиям, проведенным в течение семестра, зачет проводится в форме собеседования.

Содержание – примерные вопросы для подготовки к зачету.

Примерные вопросы для подготовки к зачету

дисциплины по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»

1. Труд – понятие, формы проявления, роль в развитии человека и общества.
2. Функции труда и потребности человека. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду.
3. Содержание и характер труда, виды труда и их классификация.
4. Предмет и объекты экономики труда. Понятия и проблемы макроэкономики, мезоэкономики и микроэкономики труда.
5. Сущность и основные элементы общественной организации труда; их краткая характеристика.
6. Управление трудом в обществе и на предприятии. Сущность, основные типы, методы и формы управления трудом.
7. Сущность, субъекты, предметы и типы социально-трудовых отношений.

8. Социальное партнёрство – сущность, принципы, формы реализации.
9. Международная организация труда (МОТ) и её роль в обобщении и распространении опыта регулирования социально-трудовых отношений.
10. Сущность, взаимосвязь и различие понятий «рабочая сила», «человеческий фактор», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».
11. Трудовые ресурсы: понятие, источники формирования, методы измерения и показатели использования.
12. Трудовой потенциал: понятие, виды, факторы формирования, методы оценки.
13. Виды, формы и показатели движения населения и трудовых ресурсов. Категории мобильности рабочей силы и стабильности персонала.
14. Понятие миграции населения, ее виды, показатели и методы измерения.
15. Текучесть кадров, ее виды, показатели и методы измерения.
16. Понятие рынка труда, субъекты, механизм функционирования и виды рынков труда.
17. Занятость населения и безработица: понятия, виды, методы оценки.
18. Понятие и социально-экономическое значение производительности труда, её связь с эффективностью производства.
19. Производительная сила и интенсивность труда, их влияние на производительность. Виды интенсивности и методы её измерения.
20. Понятия и показатели производительности живого и совокупного труда.
21. Выработка продукции на одного работника как показатель производительности живого труда и методы её измерения.
22. Понятие, виды и методы измерения трудоёмкости продукции.
23. Содержание, задачи и механизм управления производительностью труда.
24. Факторы и условия изменения производительности труда: понятия, классификация, краткая характеристика.
25. Резервы повышения производительности труда: понятие, классификация, краткая характеристика.
26. Методы оценки влияния факторов и резервов на изменение производительности труда.
27. Методы планирования и прогнозирования производительности труда и их характеристика.
28. Трудовой коллектив (персонал) предприятия, его состав и структура.
29. Методы определения потребной предприятию численности работников. Баланс рабочей силы предприятия.
30. Понятие качества рабочей силы и характеристика его основных элементов. Профессиональная подготовка и переподготовка работников.
31. Содержание понятий и характеристика показателей уровня жизни, качества жизни, качества трудовой жизни населения.
32. Социальные стандарты уровня жизни (потребительский бюджет, прожиточный минимум, минимальная заработная плата) и их назначение. Методика исчисления величины прожиточного минимума.
33. Доходы населения, их состав, структура, уровень и методы оценки дифференциации.

34. Государственная политика в области доходов и заработной платы, повышения уровня жизни населения.

35. Сущность и основные функции заработной платы в условиях рынка.

36. Понятие и назначение организации заработной платы. Основные элементы организации оплаты труда на уровне общества.

37. Содержание и характеристика основных элементов организации оплаты труда на предприятии. Основные принципы организации оплаты труда.

38. Основные направления реформирования организации оплаты труда в современных условиях.

39. Сущность, содержание и назначение тарифной системы. Понятие редукации труда и роль тарифной системы в её осуществлении.

Шкала и критерии оценки

отлично	хорошо	удовлетворительно
1. полно раскрыто содержание вопросов билета; 2. материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, правильно используется терминология; 3. показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; 4. продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; 5. ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов.	ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом может иметь следующие недостатки: 1. в изложении допущены небольшие пробелы, не искавшие содержание ответа; 2. допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию экзаменатора; 3. допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию экзаменатора.	1. неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала. 2. имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков.
Повышенный уровень сформированности компетенции		Пороговый уровень сформированности компетенций

В случае, если ответ не удовлетворяет указанным критериям, выставляется оценка - «неудовлетворительно» (компетенция не сформирована).

7. Экзамен (контролируемая компетенция ПК-17)

Цель – оценка качества усвоения учебного материала и сформированности компетенций в результате изучения дисциплины.

Процедура – проводится по окончании 6-го семестра в специально отведенное время во время экзаменационной недели. Аспирант получает экзаменационный билет и 20 минут на подготовку. По итогам экзамена выставляется оценка.

Содержание. Перечень вопросов для подготовки к экзамену.

Перечень вопросов к экзамену дисциплины по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»

1. Труд – понятие, формы проявления, роль в развитии человека и общества.
2. Функции труда и потребности человека. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду.
3. Содержание и характер труда, виды труда и их классификация.
4. Предмет и объекты экономики труда. Понятия и проблемы макроэкономики,

мезоэкономики и микроэкономики труда.

5. Сущность и основные элементы общественной организации труда; их краткая характеристика.

6. Управление трудом в обществе и на предприятии. Сущность, основные типы, методы и формы управления трудом.

7. Сущность, субъекты, предметы и типы социально-трудовых отношений.

8. Социальное партнёрство – сущность, принципы, формы реализации.

9. Международная организация труда (МОТ) и её роль в обобщении и распространении опыта регулирования социально-трудовых отношений.

10. Сущность, взаимосвязь и различие понятий «рабочая сила», «человеческий фактор», «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».

11. Трудовые ресурсы: понятие, источники формирования, методы измерения и показатели использования.

12. Трудовой потенциал: понятие, виды, факторы формирования, методы оценки.

13. Виды, формы и показатели движения населения и трудовых ресурсов. Категории мобильности рабочей силы и стабильности персонала.

14. Понятие миграции населения, ее виды, показатели и методы измерения.

15. Текучесть кадров, ее виды, показатели и методы измерения.

16. Понятие рынка труда, субъекты, механизм функционирования и виды рынков труда.

17. Занятость населения и безработица: понятия, виды, методы оценки.

18. Понятие и социально-экономическое значение производительности труда, её связь с эффективностью производства.

19. Производительная сила и интенсивность труда, их влияние на производительность. Виды интенсивности и методы её измерения.

20. Понятия и показатели производительности живого и совокупного труда.

21. Выработка продукции на одного работника как показатель производительности живого труда и методы её измерения.

22. Понятие, виды и методы измерения трудоёмкости продукции.

23. Содержание, задачи и механизм управления производительностью труда.

24. Факторы и условия изменения производительности труда: понятия, классификация, краткая характеристика.

25. Резервы повышения производительности труда: понятие, классификация, краткая характеристика.

26. Методы оценки влияния факторов и резервов на изменение производительности труда.

27. Методы планирования и прогнозирования производительности труда и их характеристика.

28. Трудовой коллектив (персонал) предприятия, его состав и структура.

29. Методы определения потребной предприятию численности работников. Баланс рабочей силы предприятия.

30. Понятие качества рабочей силы и характеристика его основных элементов. Профессиональная подготовка и переподготовка работников.

31. Содержание понятий и характеристика показателей уровня жизни, качества жизни, качества трудовой жизни населения.

32. Социальные стандарты уровня жизни (потребительский бюджет, прожиточный минимум, минимальная заработная плата) и их назначение. Методика исчисления величины прожиточного минимума.
33. Доходы населения, их состав, структура, уровень и методы оценки дифференциации.
34. Государственная политика в области доходов и заработной платы, повышения уровня жизни населения.
35. Сущность и основные функции заработной платы в условиях рынка.
36. Понятие и назначение организации заработной платы. Основные элементы организации оплаты труда на уровне общества.
37. Содержание и характеристика основных элементов организации оплаты труда на предприятии. Основные принципы организации оплаты труда.
38. Основные направления реформирования организации оплаты труда в современных условиях.
39. Сущность, содержание и назначение тарифной системы. Понятие редукации труда и роль тарифной системы в её осуществлении.
40. Тарифно-квалификационные справочники, их виды и назначение. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), его структура, содержание и построение.
41. Тарифные сетки, их назначение и построение; виды тарифных сеток.
42. Понятие, основные принципы построения и характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС) оплаты труда работников бюджетной сферы.
43. Тарифные ставки оплаты труда, их назначение и роль в дифференциации заработной платы.
44. Доплаты и надбавки к заработной плате, их виды и назначение, методы расчета.
45. Районное (территориальное) регулирование заработной платы. Факторы и методы дифференциации заработной платы по территории страны.
46. Сущность, назначение и классификация форм и систем заработной платы.
47. Сущность повременной формы оплаты труда, условия её эффективного применения.
48. Сущность сдельной формы оплаты труда, условия её эффективного применения.
49. Эволюция и основные тенденции в развитии форм и систем заработной платы.
50. Основные системы сдельной оплаты труда и их характеристика. Методы определения сдельных расценок и расчёта заработка при прямой и косвенной сдельщине.
51. Коллективные системы оплаты и стимулирования труда рабочих. Методы определения сдельных расценок при бригадной системе оплаты труда.
52. Методы формирования коллективного заработка и его распределения между членами бригады.
53. Бестарифная система оплаты труда.
54. Особенности организации оплаты труда рабочих на ВАЗе.
55. Сущность и назначение премий; содержание, построение и обоснование премиальных систем.
56. Особенности труда руководителей, специалистов, служащих и связанная с ними специфика организации их заработной платы. Система должностных окладов, ее содержание и назначение.

57. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих бюджетных организаций и основные направления её реформирования.

58. Организация оплаты труда государственных служащих.

59. Фонд заработной платы коллектива предприятия и его состав. Прямой, часовой, дневной, месячный (годовой) фонды заработной платы.

60. Методы укрупнённого и поэтапного (подетального) планирования средств на оплату труда работников предприятий и их подразделений.

Шкала и критерии оценки

отлично	хорошо	удовлетворительно
<p>6. полно раскрыто содержание вопросов билета;</p> <p>7. материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, правильно используются терминология;</p> <p>8. показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</p> <p>9. продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</p> <p>10. ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов.</p>	<p>ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом может иметь следующие недостатки:</p> <p>4. в изложении допущены небольшие пробелы, не искавшие содержание ответа;</p> <p>5. допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию экзаменатора;</p> <p>6. допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию экзаменатора.</p>	<p>2. неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала.</p> <p>3. имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;</p> <p>при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков.</p>
Повышенный уровень сформированности компетенции		Пороговый уровень сформированности компетенций

В случае, если ответ не удовлетворяет указанным критериям, выставляется оценка - «неудовлетворительно» (компетенция не сформирована).

Экзамен является итоговой формой контроля по дисциплине и позволяет оценить уровень сформированности компетенции ПК-17.

Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
ПК-17	1. Пороговый уровень (уровень, обязательный для освоения)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности функционирования трудовой деятельности людей <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать механизмы управления трудом для управления социально-трудовыми отношениями <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой и методологией проведения научных исследований в профессиональной деятельности
	2. Повышенный уровень (по отношению к пороговому уровню)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности функционирования трудовой деятельности людей - основные результаты новейших исследований, опубликованные в ведущих профессиональных журналах по проблемам микро и макроэкономики труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать механизмы управления трудом для управления социально-трудовыми отношениями - формировать прогнозы воспроизводства трудовых ресурсов и рабочей силы

		<p>- формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовой деятельности людей, социально-трудовые отношения, воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы, механизмы управления трудом</p> <p>Владеть:</p> <p>- методикой и методологией проведения научных исследований в профессиональной деятельности</p> <p>- навыками самостоятельной исследовательской работы по вопросам трудовой деятельности людей, социально-трудовые отношения, воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы, механизмы управления трудом</p>
--	--	---

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Алиев, И.М. Экономика труда : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - Ч. 1. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 203 с. - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/DFD555A1-5C2A-44E2-8942-114CEDF69837>. - (Бакалавр и магистр. Академический курс).

2. Алиев, И.М. Экономика труда : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - Ч. 2. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 203 с. - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/EFCD80F2-D70B-42F4-8AA7-463721A7DA85>. - (Бакалавр и магистр. Академический курс).

3. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда : учебник. - 4-е изд., испр. и доп. - М. : Инфра-М, 2014. - 380 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). – 13 шт.

Дополнительная литература

1. Грузков, И.В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России: теория, методология, управление : монография. - М. : Экономика, 2013. - 384 с. – 3 шт.

2. Курочкина, Р.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли. Ч I : учеб. пособие. - М. : Флинта, 2014. - 166 с. - URL: <http://ibooks.ru/reading.php?productid=341664>.

3. Федоров, В.К. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах : монография / В.К. Федоров, М.Н. Черкасов, А.В. Луценко ; под ред. В.К. Федорова. - М. : Риор : Инфра-М, 2014. - 208 с. - (Научная мысль). – 5 шт.

4. Эфендиев, А.Г. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления : монография / А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова, А.В. Ребров. - М. : Инфра-М, 2014. - 192 с. - (Научная мысль). – 5 шт.

Литература, рекомендованная для самостоятельного изучения

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник : пер. с англ. / М. Армстронг, С.К. Мордовин. - 10-е изд. - СПб. : Питер, 2012. - 848 с. - (Классика МВА).

2. Управление персоналом : учеб. пособие / З.В. Брагина [и др.]. - М. : КноРус, 2010. - 126 с.

3. Егоршин, А.П. Организация труда персонала : учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - М. : Инфра-М, 2011. - 320с. - (Высшее образование).

4. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учеб.-практ. пособие. - 6-е изд., стер. - М. : КноРус, 2011. - 320 с.
5. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда : учеб. пособие. - М. : КноРус, 2013. - 224 с. - (Бакалавриат).
6. Скляревская, В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. - М. : Дашков и К°, 2012. - 340 с. - URL: <http://ibooks.ru/reading.php?productid=28859>.
7. Соломатин, А.Н. Экономика, анализ и планирование на предприятии торговли : учеб. для вузов. - СПб. : Питер, 2010. - 560 с. - URL: <http://ibooks.ru/reading.php?productid=21799>.
8. Управление человеческими ресурсами : учеб. для бакалавров / под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2014. - 526 с. - URL: http://www.biblio-online.ru/thematic/?5&id=urait.content.C67506D4-882B-4776-AF81-BOC3DFEB84BD&type=c_pub. - (Бакалавр. Углубленный курс).
9. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации : учеб. пособие. - 2-е изд., стер. - М. : КноРус, 2012. - 256 с. - (Для бакалавров).
10. Щеколдин, В.А. Практикум по нормированию труда / В.А. Щеколдин, В.М. Корнев, Н.А. Косинова. - 2-е изд., доп. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2014. - 136 с. - (Учебная литература для вузов).
11. Щеколдин, В.А. Применение информационных технологий в нормировании труда на промышленных предприятиях : учеб. пособие. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2014. - 120 с. - (Учебная литература для вузов).
12. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда : кол. моногр. / под общ. ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. - 2014. - URL: <http://ibooks.ru/reading.php?productid=340630>.
13. Исследовательский проект в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ: «Мобильность и стабильность на российском рынке труда», 2014 / рук. В.Е. Гимпельсон. - URL: <http://www.hse.ru/org/projects/118467739>.
14. Серия WP3 «Проблемы рынка труда» / ред. В.Е. Гимпельсон. - URL: <http://www.hse.ru/org/hse/wp/wp3>.
15. См. Вайсбурд, В.А. Экономика труда : учеб. пособие. - М. : Омега-Л, 2011. - 376 с. - (Высшее экономическое образование).

Научные ресурсы и информационные справочные системы

1. Исследовательский проект в Исследовательский проект в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ: «Мобильность и стабильность на российском рынке труда». URL: <http://www.hse.ru/org/projects/118467739>.
2. Электронные препринты НИУ ВШЭ. Серия «Проблемы рынка труда». URL: <http://www.hse.ru/org/hse/wp/wp3>.
3. Электронные препринты НИУ ВШЭ. Серия «Научные доклады Лаборатории исследований рынка труда». URL: <http://www.hse.ru/org/hse/wp/wp15>.
4. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>.
5. Электронная библиотека книг на тему бизнеса, финансов, экономики, и смежным темам. URL: <http://www.finbook.biz>.
6. Научная электронная библиотека. URL: <http://www.scholar.ru>.
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. URL: <http://elibrary.ru>.
8. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки. URL: <https://dvs.rsl.ru>.

9. Национальная электронная библиотека RU. URL: <http://xn--90ax2c.xn--p1ai>.
10. Журнал «Вестник Самарского государственного экономического университета». URL: <http://vestnik.sseu.ru/index.php?cnt=1>.

8.2. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

В учебном процессе по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- Электронная информационно-образовательная среда СГЭУ. URL: <http://lms.sseu.ru>.
- Электронные библиотечные системы. URL: <http://lib.sseu.ru/biblioteka-sgeu/elektronnye-biblioteki-i-elektronnye-bibliotechnye-sistemy-0>.
- Программное обеспечение: Windows, MS Office 2007 и др.
- Информационно-поисковые системы ГАРАНТ, КОНСУЛЬТАНТ.

9. Материально-техническая база

Вид помещения	Оборудование
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Перечень программного обеспечения, необходимого для реализации дисциплины «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»

1	Microsoft Office 2007 Russian OLP NL AE	Пакет офисных программ. Только лицензия. Тип лицензии OLP NL AE (корпоративная, предназначена для государственных образовательных учреждений)
2	ИПС «КонсультантПлюс»	Информационно-поисковая система, позволяющая работать с нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой
3	ИПС «Гарант аэро»	Информационно-поисковая система, позволяющая работать с нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой