Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 19:40:59
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce39...

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____Смирнов Е.Н.
(подпись)

«11» февраля 2026 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.О.24 Экономика труда
(шифр и наименование учебной дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

–
(наименование профиля подготовки)

Разработчик:
доцент _____ Е.Н. Смирнов
(должность) (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от «11» февраля 2026 г., протокол № 10

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
Экономика труда
(наименование дисциплины)

Таблица 1 – Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения дисциплины (модуля) или практик

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Тема 1. Труд как экономический ресурс и основа жизнедеятельности общества	4
		Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование	4
		Тема 3. Социальное партнерство как специфический тип социально-трудовых отношений	4
		Тема 4. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	4
		Тема 5. Воспроизводство трудовых ресурсов	4
		Тема 6. Мобильность трудовых ресурсов и миграция	4
		Тема 7. Человеческий капитал	4
		Тема 8. Рабочая сила и экономическая активность населения	4
		Тема 9. Занятость населения	4
		Тема 10. Безработица населения	4
		Тема 11. Рынок труда	4
		Тема 12. Доходы населения, их формирование и использование	4

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2 – Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ИДК-1$_{ОПК-1}$ Выявляет сущность и особенности современных экономических процессов. ИДК-2$_{ОПК-1}$ Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий. ИДК-4$_{ОПК-1}$ Знает и применяет нормы современного законодательства при решении профессиональных задач управления персоналом.	Тема 1. Труд как экономический ресурс и основа жизнедеятельности общества	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 3. Социальное партнерство как специфический тип социально-трудовых отношений	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 1)
			Тема 4. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа
			Тема 5. Воспроизводство трудовых ресурсов	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа
			Тема 6. Мобильность трудовых ресурсов и миграция	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа
			Тема 7. Человеческий капитал	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 2)
			Тема 8. Рабочая сила и экономическая активность населения	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа
			Тема 9. Занятость населения	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
			Тема 10. Безработица населения	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа
			Тема 11. Рынок труда	Собеседование (устный опрос), расчетно-графическая работа
			Тема 12. Доходы населения, их формирование и использование	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 3)

Таблица 3 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1-0,8	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
0,7-0,5	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
0,4-0,2	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0,2-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Расчетно-графическая работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1-0,8	Выполнены все требования к содержанию и оформлению расчетно-графической работы
0,7-0,5	Основные требования к расчетно-графической работе выполнены, но при этом допущены недочеты (имеются неточности в расчетах; не выдержан объем; имеются упущения в оформлении)
0,4-0,2	Имеются существенные отступления от требований (допущены существенные ошибки в расчетах, приводящие к искажению результата)
0,2-0	Расчетно-графическая работа не выполнена, правила оформления не соблюдены

Таблица 5 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
0,5	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа» (ТМК 1)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
4-3,1	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
3-2,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 55-89% вопросов/задач)
2-1,1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 40-54% вопросов/задач)
1,0-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 40%)

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа» (ТМК 2, ТМК 3)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
6-5,1	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
5-3,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 55-89% вопросов/задач)
3-1,1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 40-54% вопросов/задач)
1-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 40%)

Таблица 8 – Перечень оценочных материалов по дисциплине «Экономика труда»

№ п/п	Наименование оценоч-ного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Расчетно-графическая работа	Средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю или дисциплине в целом	Комплект заданий для выполнения расчетно-графической работы
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения дисциплины «Экономика труда» для контроля результатов обучения.

Логика построения рабочей программы дисциплины «Экономика труда» ориентирована на приобретение знаний и навыков по формированию и использованию трудовых ресурсов, организации оплаты труда, повышению его производительности и эффективности, которые отвечали бы новым тенденциям и перспективным требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов.

Структура дисциплины «Экономика труда» представлена тремя смысловыми модулями: смысловой модуль 1 «Социально-экономическая природа труда и трудовых отношений»; смысловой модуль 2 «Формирование трудовых ресурсов общества»; смысловой модуль 3 «Использование трудовых ресурсов общества».

При изучении дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 40 баллов.

Система оценивания всех видов работ по дисциплине «Экономика труда» приведена в таблице 9.

Таблица 9 – Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Расчетно-графическая работа	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Социально-экономическая природа труда и трудовых отношений»	3	-	3	4	10
Смысловой модуль 2 «Формирование трудовых ресурсов общества»	4	3	1	6	14
Смысловой модуль 3 «Использование трудовых ресурсов общества»	5	4	1	6	16
Итого:	12	7	5	16	40

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования и тестов по каждой теме и расчетно-графических работ, предусмотренных для отдельных тем дисциплины.

Собеседование (устный опрос) – это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 1 балл по каждой теме.

Расчетно-графическая работа – это средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по теме, смысловому модулю или дисциплине в целом. В ходе выполнения расчетно-графической работы обучающемуся необходимо использовать изученные формулы по отдельным темам, выполнить математические расчеты, сделать обоснованный вывод и предоставить управленческое решение. Максимальное количество баллов за выполнение расчетно-графической работы составляет 1 балл по темам 4-6, 8-11.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 1 балл по темам 1-3, 7, 12.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закрепленному варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 4 балла (ТМК 1) и 6 баллов (ТМК 2, ТМК 3).

Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономика труда» осуществляется в форме экзамена.

Экзамен проводится в устной форме в виде собеседования по предложенному перечню вопросов, тестирование и решение практического задания.

Экзаменационный билет состоит из 4 вопросов, как теоретического, так и практического характера, по отдельным темам дисциплины. Ответ на каждое задание оценивается от 0 до 15 баллов.

Относительно распределения баллов на итоговом контроле оценки знаний, умений и навыков обучающихся по результатам выполнения заданий используется нижеприведенная шкала оценивания.

Оценка ответа на теоретический вопрос осуществляется по следующей шкале:

1-5 баллов – представлено только общее представление теоретического вопроса;

6-8 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса;

10-12 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса, прослеживается логичность последовательность изложения вопроса;

13-15 баллов – ответ содержит всестороннее освещение теоретического вопроса, прослеживается логичность и последовательность изложения.

Оценка решения практических задач осуществляется по следующей шкале:

15 баллов – ход решения правильный, правильно использованы формулы, расчеты математически сделаны правильно, сделан обоснованный вывод и предоставлено управленческое решение;

13-14 баллов – ход решения правильный, правильно использованы формулы, расчеты математически сделаны правильно, вывод носит декларативный характер;

12 баллов – ход решения правильный, правильно использованы формулы, есть 1-2 ошибки в расчетах; вывод носит декларативный характер;

10-11 баллов – ход решения правильный, правильно использованы формулы, вывод носит декларативный характер; есть 3-4 ошибки в расчетах;

8-9 баллов – ход решения правильный, расчеты математически сделаны правильно, вывод носит декларативный характер; есть 1-2 ошибки в формулах расчета;

6-7 баллов – ход решения правильный, расчеты математически сделаны правильно, отсутствует заключение;

4-5 балла – ход решения правильный, правильно использованы формулы, есть 1-2 ошибки в расчетах; отсутствует заключение;

3 балла – ход решения правильный, есть 3-4 ошибки в расчетах; вывод отсутствует;

2 балла – ход решения правильный, допущенные ошибки в формулах расчета, отсутствует заключение;

1 балл – ход решения задачи ошибочный.

0 баллов – задача вообще не решена.

Максимальное количество баллов за решение практических задач – 30 баллов (по 15 баллов за каждую задачу).

Оценка тестовых заданий осуществляется по следующей шкале:

За каждый правильный ответ начисляется по 1 баллу. Максимальное количество баллов за тесты составляет 15 баллов.

Таблица 10 – Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу												**Максимальная сумма баллов**		
Смысловой модуль №1			**Смысловой модуль №2**				**Смысловой модуль №3**					**Текущий контроль**	**Экзамен**	**Все виды учебной деятельности**
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	Т9	Т10	Т11	Т12	40	60	100
2	2	6	2	2	2	8	2	2	2	2	8			

Примечание. Т1, Т2, ... Т12 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Перечень оценочных материалов

Вопросы для собеседования (устного опроса)

Смысловой модуль 1. Социально-экономическая природа труда и трудовых отношений

Тема 1. Труд как экономический ресурс и основа жизнедеятельности общества.

1. Социально-экономическая сущность труда.
2. Функции труда и их характеристика.
3. Классификация видов труда.

Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование.

1. Понятие и сущность социально-трудовых отношений.
2. Стороны и субъекты социально-трудовых отношений.
3. Уровни и виды социально-трудовых отношений.
4. Предмет и структура социально-трудовых отношений.
5. Принципы и типы социально-трудовых отношений.

Тема 3. Социальное партнерство как специфический тип социально-трудовых отношений.

1. Сущность и субъекты социального партнерства.
2. Формы и механизмы социального партнерства.
3. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.

Смысловой модуль 2. Формирование трудовых ресурсов общества

Тема 4. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.

1. Сущность и состав трудовых ресурсов.
2. Методы расчета численности трудовых ресурсов.
3. Структура и показатели оценки трудовых ресурсов.
4. Трудовой потенциал человека и общества.

Тема 5. Воспроизводство трудовых ресурсов.

1. Воспроизводство населения и его виды.
2. Воспроизводство трудовых ресурсов.

Тема 6. Мобильность трудовых ресурсов и миграция.

1. Трудовая мобильность рабочей силы.
2. Трудовая миграция: виды, причины и последствия.

Тема 7. Человеческий капитал.

1. Человеческий капитал и его особенности.
2. Инвестиции в человеческий капитал.

Смысловой модуль 3. Использование трудовых ресурсов общества

Тема 8. Рабочая сила и экономическая активность населения.

1. Экономически активное население и его состав.
2. Экономически неактивное население.
3. Оценка экономической активности населения.

Тема 9. Занятость населения.

1. Сущность и функции занятости населения.
2. Показатели занятости населения.
3. Виды и формы занятости населения.
4. Нетрадиционные формы занятости населения, их особенности.

Тема 10. Безработица населения.

1. Сущность, теории и причины безработицы населения.
2. Формы и виды безработицы населения.
3. Показатели безработицы населения.
4. Государственная политика занятости и регулирование безработицы.

Тема 11. Рынок труда.

1. Сущность, особенности и функции рынка труда.
2. Конъюнктура и емкость рынка труда.
3. Модели рынка труда.
4. Сегментация рынка труда.

Тема 12. Доходы населения, их формирование и использование.

1. Виды и структура доходов населения.
2. Источники формирования и направления использования доходов населения.

Варианты типовых тестовых заданий:

Смысловой модуль 1. Социально-экономическая природа труда и трудовых отношений

1. Труд – это всегда …

а) полезная деятельность;
б) оплачиваемая деятельность;
в) эффективная деятельность;
г) престижная деятельность.

2. Могут ли считаться трудом расходы рабочего времени на выпуск бракованной продукции по вине работника?

а) да, могут;
б) нет, не могут;
в) недостаточно информации для ответа.

3. Какая функция труда, связанная с социальной неоднородностью, т.е. отличиями социальных черт профессионально-квалификационных групп работников?

а) функция создания материально-культурных благ;
б) социально-дифференциальная функция труда;
в) статусная функция труда;
г) функция познания законов своего развития, так и законов природы.

4. Ограниченная мобильность труда как экономического ресурса связана с тем, что …

а) его предложение фактически всегда связано с необходимостью физического присутствия владельца этого ресурса – работника на месте применения своих производственных функций;
б) человек и его человеческий капитал неразделимы, следовательно, права собственности на человеческий капитал не могут быть быстро проданными по цене, близкой к рыночной;
в) человек является не только потребителем, но и создает национальный доход общества.

5. Какая функция труда, обусловленная неодинаковым значением в обществе разных видов труда?

а) социально-дифференциальная функция труда;
б) ценностная функция труда;
в) статусная функция труда;
г) функция формирования личности.

6. Совокупность методов влияния на предмет труда для изменения или предоставления ему новых свойств, формы, взаимного размещения частей, места расположения в пространстве – это …

а) предметы труда;
б) средства труда;
в) технология труда;
г) организация труда;
д) рабочая сила.

7. Труд, при котором работник должен действовать в четком соответствии с заданной технологией (инструкции) и не имеет объективной возможности изменить эту технологию, называется …

а) творческим;
б) регламентированным;
в) репродуктивным;
г) предпринимательским.

8. Низкая ликвидность труда как экономического ресурса связана с тем, что …

а) его предложение фактически всегда связано с необходимостью физического присутствия владельца этого ресурса – работника на месте применения своих производственных функций;
б) человек и его человеческий капитал неразделимы, следовательно, права собственности на человеческий капитал не могут быть быстро проданными по цене, близкой к рыночной;
в) человек является не только потребителем, но и создает национальный доход общества.

9. Труд, при котором значительная часть функций повторяется, остается устойчивой, почти неизменной называется …

а) автоматизированным;
б) духовным;
в) регламентированным;
г) репродуктивным.

10. В зависимости от условий труда различают …

а) труд стационарный и передвижной, наземный и подземный;
б) труд индивидуальный и коллективный;
в) труд по желанию, вследствие осознанной необходимости, по принуждению;
г) низко-, средне- и высокотехнологичный труд.

Смысловой модуль 2. Формирование трудовых ресурсов общества

1. Часть населения страны (региона, отрасли, трудового коллектива организации), которая имеет необходимое физическое развитие, умственные способности, культуру, квалификацию, профессиональные знания и практический опыт для занятия общественно полезным трудом – это …

а) экономически активное население;
б) трудовые ресурсы;
в) занятые экономической деятельностью;
г) трудовой потенциал.

2. Величина трудовых ресурсов зависит от …

а) доли трудоспособных среди населения трудоспособного возраста;
б) численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста;

в) установленных возрастных границ – верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста;
г) все ответы верны.

3. Какая категория населения не входит в состав трудовых ресурсов страны (региона, города)?

а) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;
б) неработающие инвалиды 1-й и 2-й групп;
в) работающие лица, получающие пенсию на льготных условиях и по инвалидности;
г) работающие лица, получающие пенсию по возрасту;
д) работающие лица младше трудоспособного возраста.

4. Как называется потенциальная возможность человека осуществлять целесообразную деятельность на определенном уровне эффективности в течение конкретного времени?

а) занятость;
б) экономическая активность;
в) трудоспособность;
г) профессиональная трудоспособность.

5. К нетрудоспособному населению трудоспособного возраста следует отнести …

а) лиц, получающих пенсию по возрасту;
б) безработных;
в) лиц, получающих пенсию на льготных условиях и по инвалидности;
г) неработающих подростков.

6. Как называется коэффициент, характеризующий соотношение численности лиц в нетрудоспособном возрасте (лиц пенсионного возраста и лиц, еще не вступивших в трудоспособный возраст) к численности населения в рабочем возрасте?

а) коэффициент общей трудовой нагрузки;
б) коэффициент пенсионной нагрузки;
в) коэффициент замещения;
г) нет правильного ответа.

7. Какие из перечисленных показателей относятся к качественным измерителям трудовых ресурсов?

а) темп прироста трудовых ресурсов;
б) доля трудовых ресурсов в структуре населения;
в) доля трудовых ресурсов разных профессий в общей их численности;
г) доля трудовых ресурсов в структуре населения.

8. Какие из перечисленных показателей относятся к количественным измерителям трудовых ресурсов?

а) доля трудовых ресурсов разных уровней квалификации в общей их численности;
б) доля трудовых ресурсов в структуре населения;

в) доля трудовых ресурсов по всем видам деятельности – в промышленности, сельском хозяйстве и других видах деятельности;
г) доля трудовых ресурсов разных профессий в общей их численности.

9. Какое из приведенных утверждений является ошибочным?

а) рождаемость увеличивает количество населения сразу, а количество ресурсов для труда – только через 15-20 лет и то в условиях, что все люди станут экономически активными;
б) смертность нетрудоспособных людей уменьшает количество населения, но не изменяет ресурсы для труда;
в) при неизменном количестве населения ресурсы для труда могут значительно увеличиваться (уменьшаться) за счет роста (падения) трудовой активности населения, например, вследствие изменения уровня жизни;
г) все утверждения являются верными.

10. Является ли верным утверждение о том, что понятие трудовой потенциал шире, чем трудовые ресурсы, потому что характеризуется не только общей численностью трудоспособных граждан, но и включает совокупность разных качеств людей, которые определяют их трудоспособность?

а) да, утверждение верно;
б) нет, утверждение ошибочно;
в) недостаточно информации для ответа.

Смысловой модуль 3. Использование трудовых ресурсов общества

1. Посредством какой из своих функций рынок труда влияет на формирование пропорций общественного производства, развитие регионов, способствуя перемещению (перераспределению) рабочей силы из одних регионов и хозяйств в другие, которые приоритетно развиваются?

а) информационной функции;
б) посреднической функции;
в) стимулирующей функции;
г) регулирующей функции.

2. Лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или с изменением его структуры могут быть уволены формируют …

а) спрос на рабочую силу;
б) открытый рынок труда;
в) скрытый рынок труда;
г) предложение рабочей силы.

3. При помощи какой из своих функций рынок труда освобождает общественное производство от экономически неэффективных в условиях острой конкуренции работников и открывает широкие возможности перспективным, эффективным, материально заинтересовывает, стимулирует их инициативу, компетентность и квалифицированность?

а) ценообразующей функции;
б) посреднической функции;
в) стимулирующей функции;
г) регулирующей функции;
д) оздоровительной функции.

4. С чем связанна высокая рискованность сделок по купле-продаже товара «рабочая сила»?

а) рабочая сила – это живой товар с собственным характером, психологией и желанием к самовыражению;
б) вложения в человека имеют длительный инвестиционный период (10-15 лет);
в) товар рабочая сила обладает низкой ликвидностью;
г) все ответы верны.

5. Объем и структура общей потребности на рабочую силу, которая обеспечена реальными рабочими местами, фондом оплаты труда и жизненных благ – это …

а) спрос на рабочую силу;
б) предложение рабочей силы;
в) конъюнктура рынка труда.

6. Для чисто конкурентно рынка труда характерно …

а) большое количество работодателей, которые конкурируют между собой в найме конкурентного вида труда;
б) на рынке труда действуют мощные профсоюзы;
в) данный вид труда в силу географических или других факторов не имеет альтернатив, то есть работник не может найти другое место работы за своей специальностью и квалификацией;
г) заработную плату диктует работодатель, а ее ставка непосредственно зависит от количества наемных работников.

7. Для шведской модели рынка труда характерно …

а) отсутствие четких границ содержания того или иного вида труда, а производственный процесс рассчитан на труд работников широкого профессионального уровня;
б) проведение «политики солидарности» в зарплате, цель которой – достижение равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных предприятий;
в) наличие у работников профессий, которые могут использоваться разными предприятиями.

8. При какой из существующих моделей рынка труда занятость в силу географических или других факторов не имеет альтернатив, то есть работник не может найти другое место работы по своей специальности и квалификации?

а) чисто конкурентный рынок труда;
б) монопсонистический рынок труда;
в) олигопсония;
г) модель двусторонней монополии.

9. Для японской модели рынка труда характерно …

а) система «пожизненного найма» в рамках одного предприятия, которое обеспечивает постоянным работникам гарантии занятости, полностью формирует их квалификацию;

б) законченная профессиональная подготовка кадров вне границ предприятия;

в) решение проблем занятости за счет активной политики государства на рынка труда.

10. Какое из приведенных выражений является ошибочным?

а) покупка товара «рабочая сила» покупателем означает, что он приобретает только право на определенное время использовать труд свободного человека и становится собственником результатов труда;

б) на рынке труда более важными, чем на других рынках, являются неденежные факторы сделки: безопасность труда, содержание и условия труда, режим работы, возможность обучения;

в) для рынка труда характерно непродолжительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (работодателя) по сравнению с рынком материальной продукции, где контакты зачастую являются долгосрочными.

Комплект заданий для выполнения расчетно-графической работы

Задача 1. На основе данных таблицы рассчитать трудовые ресурсы в отчетном и плановом периоде, а также оценить их структуру (долю занятых в структуре трудовых ресурсов, долю трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в структуре трудовых ресурсов).

Таблица – Демографическая и социальная статистика региона

Показатели	Отчетный период, тыс. чел.	Плановый период,%
1. Население в трудоспособном возрасте, в т.ч. - инвалиды I и II группы	2154 240	+3 +5
- льготные пенсионеры	180	-2
2. Подростки	410	-4
3. Пенсионеры	620	-8
4. Трудовые ресурсы		

В решении задачи учесть, что 73% населения в трудоспособном возрасте заняты экономической деятельностью, 23% инвалидов I и II группы и 42% льготных пенсионеров заняты трудовой деятельностью. По количеству подростков и пенсионеров работают соответственно, 14% и 65%.

Задача 2. В городе проживает 170 тыс. чел. в возрасте до 16 лет, мужчин в возрасте от 16 до 59 лет – 150 тыс. чел., женщин в возрасте от 16 до 59 лет – 166 тыс. чел. и 76 тыс. чел. старших возрастов. Численность неработающих инвалидов 1 и 2 групп в трудоспособном возрасте и неработающих пенсионеров в трудоспособном возрасте составляет 1% от общего числа лиц в трудоспособном возрасте. Известно, что в городе 300 тыс. жителей являются работающими, из которых 292 тыс. чел. находятся в трудоспособном возрасте.

Исходя из перечисленных данных, которые приведены выше, необходимо определить, чему будет равна численность трудовых ресурсов города.

Задача 3. На начало отчетного периода население области составляло 500 тысяч человек, а на конец отчетного периода – 480 тысяч человек.

Определить естественный прирост населения и коэффициент естественного прироста населения области, если известно, что коэффициент интенсивности миграции по выбытию населения из области за год составил 70 ‰, а коэффициент интенсивности миграции по прибытию – 100 ‰.

Задача 4. В районном центре среднегодовая численность населения составляет 250 тыс. чел. За год в город прибыло 15 тыс. чел.; коэффициент интенсивности выбытий составил 40 ‰.

Определить сальдо миграции, брутто-миграцию и коэффициенты миграции.

Задача 5. Фактический валовой внутренний продукт (ВВП) составляет 750 млрд. руб., естественный уровень безработицы – 5%, фактический уровень безработицы – 9%.

Определите, какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране, если значение коэффициента Оукена составляет 2 %?

Вопросы к экзамену

1. Проведите сравнительный анализ понятий «деятельность» и «труд», какие у них отличия или сходства? Ответ обоснуйте.
2. Охарактеризуйте особенности труда как экономического ресурса.
3. Какие функции выполняет труд, дайте им характеристику?
4. Используя классификацию труда, охарактеризуйте, к какому именно виду труда будет в будущем принадлежать ваш труд как специалиста?
5. Кто из субъектов социально-трудовых отношений является носителем первичного права? Кому могут делегировать свои права стороны социально-трудовых отношений?
6. В чем заключаются характерные черты государства как субъекта социально-трудовых отношений?
7. Дайте характеристику разных видов трудовой дискриминации в социально-трудовых отношениях. Какой из них, с вашей точки зрения, является наиболее характерным для предприятий в современных условиях?

8. Почему глобализация экономики требует использования политики трудового патернализма? Обоснуйте ответ.
9. В каких случаях конкуренция в социально-трудовой сфере может перерасти в трудовой конфликт? Нужно ли поощрять конкуренцию между сотрудниками?
10. Дайте определение трудоспособного возраста, и какие границы он имеет? Почему именно возраст является главным критерием выделения трудовых ресурсов из всей численности населения?
11. Какие категории населения относят к трудовым ресурсам? Какие факторы влияют на изменение численности трудовых ресурсов?
12. Что такое трудовой потенциал? Докажите, что понятие «трудовой потенциал» шире понятия «трудовые ресурсы»? Приведите примеры.
13. Что такое воспроизводство трудовых ресурсов? Чем оно отличается от воспроизводства населения?
14. Обоснуйте влияние факторов естественного, экономического, миграционного движения на динамику трудовых ресурсов.
15. На примере конкретной страны обоснуйте, какой тип воспроизводства трудовых ресурсов характерен для нынешней экономической ситуации?
16. Что такое трудовая мобильность и чем она отличается от трудовой миграции? По каким признакам может классифицироваться трудовая мобильность рабочей силы?
17. Раскройте сущность понятия «миграция» и «трудовая миграция». Перечислите причины миграции населения.
18. Какие могут быть последствия трудовой миграции для страны-донора?
19. Какие могут быть последствия трудовой миграции для страны-рецепиента?
20. Охарактеризуйте сущность и состав экономически активного населения.
21. Какое из понятий является наиболее емким – «трудовые ресурсы», «экономическое активное население» или «занятые экономической деятельностью»? Обоснуйте свой ответ.
22. Какие категории населения относятся к экономически неактивному населению?
23. Дайте определение «занятости» согласно законодательству РФ. Что является критерием отнесения человека к категории занятого?
24. Что такое неполная занятость? На конкретном примере охарактеризуйте явную и скрытую неполную занятость населения.
25. В чем заключаются отличия между первичной и вторичной занятостью?
26. Перечислите преимущества применения нетрадиционных форм занятости.
27. Обоснуйте преимущества и недостатки дистанционной занятости.
28. Кого можно отнести к безработным согласно стандартам МОТ и законодательству РФ?
29. Что можно отнести к социальным причинам безработицы? Какие экономические причины безработицы населения Вы знаете?
30. Обоснуйте особенности фрикционной и структурной безработицы. Приведите примеры.

31. В связи с чем возникает циклическая безработица? Каковы ее особенности и последствия? Приведите примеры.
32. Какие виды безработицы формируют естественный уровень безработицы? В чем сущность закона Оукена?
33. Какие особенности рынка труда отличают его от других рынков? Обоснуйте ответ.
34. Какие функции выполняет рынок труда? Приведите примеры.
35. Что такое цена рабочей силы? Какие факторы влияют на ее размер?
36. Проведите сравнительную характеристику Шведской и Японской модели рынка труда?

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой