Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 28.10.2026 07:52:25
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.19 Экономика труда
(шифр и наименование дисциплины)

13.03.03 Энергетическое машиностроение, 38.03.01 Экономика
(код и наименование направления подготовки)

Инженерная экономика
(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-10. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	Тема 1. Труд как экономический ресурс и основа жизнедеятельности общества	4
		Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование	4
		Тема 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	4
		Тема 4. Воспроизводство трудовых ресурсов	4
		Тема 5. Занятость населения	4
		Тема 6. Безработица населения	4
		Тема 7. Рынок труда	4
		Тема 8. Персонал как ресурс предприятия	4
		Тема 9. Движение персонала и текучесть кадров	4
		Тема 10. Эффективность и производительность труда на предприятии	4
		Тема 11. Организация и нормирование труда на предприятии	4
		Тема 12. Организация рабочего времени на предприятии	4
		Тема 13. Организация стимулирования и оплаты труда на предприятии	4
		Тема 14. Мотивация труда на предприятии	4
		Тема 15. Фонд оплаты труда и эффективность его использования	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-10. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	ИДК-1$_{ОПК-10}$ Выявляет проблемы экономического характера и способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности. ИДК-2$_{ОПК-10}$ Применяет основные методы управления для повышения эффективности деятельности организации. ИДК-3$_{ОПК-10}$ Вырабатывает управленческие решения на основе анализа.	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, контрольная работа (ТМК 1)
			Тема 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	Расчетно-графическая работа, тест
			Тема 4. Воспроизводство трудовых ресурсов	Расчетно-графическая работа, тест
			Тема 5. Занятость населения	Расчетно-графическая работа, тест
			Тема 6. Безработица населения	Расчетно-графическая работа, тест
			Тема 7. Рынок труда	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 2)
			Тема 8. Персонал как ресурс предприятия	Расчетно-графическая работа, тест
			Тема 9. Движение персонала и текучесть кадров	Расчетно-графическая работа, тест
			Тема 10. Эффективность и производительность труда на предприятии	Расчетно-графическая работа, тест
			Тема 11. Организация и нормирование труда на предприятии	Расчетно-графическая работа, тест
			Тема 12. Организация рабочего времени на предприятии	Расчетно-графическая работа, тест

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
			Тема 13. Организация стимулирования и оплаты труда на предприятии	Расчетно-графическая работа, тест
			Тема 14. Мотивация труда на предприятии	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 15. Фонд оплаты труда и эффективность его использования	Расчетно-графическая работа, тест, контрольная работа (ТМК 3)

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1,0-0,9	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%)
0,98-0,75	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%)
0,74-0,6	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%)
0,59-0	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
1,0-0,9	Выполнены все требования к содержанию и оформлению расчетно-графической работы
0,98-0,75	Основные требования к расчетно-графической работе выполнены, но при этом допущены недочеты (имеются неточности в расчетах; не выдержан объем; имеются упущения в оформлении)
0,74-0,6	Имеются существенные отступления от требований (допущены существенные ошибки в расчетах, приводящие к искажению результата)
0,59-0	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
1,0-0,9	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов)
0,98-0,75	Тестовые задания выполнены на хорошем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов)
0,74-0,6	Тестовые задания выполнены на удовлетворительном уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов)
0,59-0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60% вопросов)

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2-1,6	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
1,5-1,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 55-89% вопросов/задач)
1-0,6	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 40-54% вопросов/задач)
0,5-0	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
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 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 и использование трудовых ресурсов на макроуровне»; смысловой модуль 3 «Формирование и использование трудовых ресурсов на микроуровне».

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»	2	-	2	2	6
Смысловой модуль 2 «Формирование и использование трудовых ресурсов на макроуровне»	1	4	5	4	14
Смысловой модуль 3 «Формирование и использование трудовых ресурсов на микроуровне»	1	7	8	4	20
Итого:	4	11	15	10	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 темам 1, 2, 7, 14.

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 3-6, 8-13, 15.

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 всем темам.

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 2 балла (ТМК 1) и 4 балла (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	Т13	Т14	Т15	40	60	100
5	5	7	7	7	15	15	7	7	7	7	15	15	15	15			

Примечание. Т1, Т2, ... Т15 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Отдельным модулем дисциплины «Экономика труда» является курсовая работа. Курсовая работа – это вид самостоятельной учебной работы обучающихся, который призван оценить степень их готовности к аналитической и научно-исследовательской деятельности. В ходе выполнения курсовой работы обучающиеся учатся собирать и анализировать информацию, использовать современные научные методы и инструменты, применять полученные в процессе изучения дисциплины знания, умения и навыки. Максимальное количество баллов за выполнение курсовой работы составляет 100 баллов, в том числе 20 баллов – основная часть, 20 баллов – оформление, 60 баллов – защита курсовой работы.

Таблица 11 – Курсовая работа

Основная часть, балл	**Оформление, балл**	**Защита работы, балл**	**Максимальная сумма баллов**
20	20	60	100

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.

Смысловой модуль 2. Формирование и использование трудовых ресурсов на макроуровне

Тема 3. 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 4. Воспроизводство трудовых ресурсов.

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

Тема 5. 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 6. 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 7. Рынок труда.

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

Смысловой модуль 3. Формирование и использование трудовых ресурсов на микроуровне

Тема 8. Персонал как ресурс предприятия.

4. Персонал как ключевой ресурс организации.
5. Классификация персонала предприятия.
6. Анализ обеспеченности предприятия персоналом.

Тема 9. Движение персонала и текучесть кадров.

1. Движение персонала и текучесть кадров: сущность, виды, причины.
2. Абсолютные и относительные показатели движения и текучести кадров.

Тема 10. Эффективность и производительность труда на предприятии.

1. Эффективность труда: содержание и критерии оценки.
2. Методы и показатели оценки производительности труда.
3. Анализ динамики производительности труда.
4. Факторы и резервы роста производительности труда.

Тема 11. Организация и нормирование труда на предприятии.

1. Организация труда: сущность, элементы, задачи.
2. Основы разделения и кооперации труда на предприятии.
3. Организация и обслуживание рабочих мест.
4. Сущность и значение нормирования труда.
5. Виды норм труда.
6. Нормирование численности персонала.

Тема 12. Организация рабочего времени на предприятии.

1. Анализ фонда рабочего времени.
2. Анализ эффективность использования рабочего времени.
3. Разработка и анализ баланса рабочего времени.

Тема 13. Организация стимулирования и оплаты труда на предприятии.

1. Сущность и виды стимулирования труда.
2. Понятие, сущность, теории и функции заработной платы.

Тема 14. Мотивация труда на предприятии.

1. Общие категории мотивации труда.
2. Мотивация труда, ее формы и модели.

Тема 15. Фонд оплаты труда и эффективность его использования.

1. Сущность и состав фонда оплаты труда предприятия.
2. Показатели эффективности использования фонда оплаты труда на предприятии.

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 и использование трудовых ресурсов на макроуровне

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. Формирование и использование трудовых ресурсов на микроуровне

1. Количество работников, которые должны находиться ежедневно на рабочих местах при установленном режиме работы предприятия – это …

а) списочная численность персонала;
б) явочная численность персонала;
в) среднесписочная численность персонала;
г) нормативная численность персонала.

2. Работники, которые занимаются инженерно-техническими, экономическими и другими работами (инженеры, экономисты, бухгалтеры, нормировщики, администраторы, юрисконсульты, социологи и т.д.) – это …

а) руководители;
б) технические исполнители;
в) специалисты;
г) служащие.

3. Списочная численность работников предприятия включает …

а) всех работников на начало периода;

б) всех работников, которые должны находиться ежедневно на рабочих местах при установленном режиме работы предприятия;

в) всех работников, принятых на постоянную, временную и сезонную работу на срок один день и более со дня их зачисления на работу, независимо от того на работе они или нет;

г) всех работников на конец периода.

4. Разделение труда, связанное с расчленением производственного процесса по фазам, стадиям, пределам и отдельным операциям называется …

а) технологическим;

б) функциональным;

в) профессиональным;

г) квалификационным.

5. Определение необходимых затрат труда (или времени) на выполнение определенной работы (изготовление единицы продукции) отдельными работниками или бригадами и установление норм труда – это …

а) организация труда;

б) нормирование труда;

в) разделение труда;

г) кооперация труда.

6. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в определенных организационно-технических условиях – это …

а) норма труда;

б) норма выработки;

в) трудоемкость;

г) фонд рабочего времени.

7. Что является мерой труда при сдельной форме оплаты труда?

а) фактически отработанное время;

б) произведенная рабочим продукция (выполненный объем работ);

в) нормы оплаты труда рабочего соответствующей специальности и квалификации.

8. Какая система оплаты труда предусматривает увеличение сдельной расценки с увеличением производства, продукции, выполнения работ или предоставления услуг на протяжении установленного рабочего дня?

а) прямая сдельная;

б) сдельно-премиальная;

в) сдельно-прогрессивная;

г) непрямая сдельная;

д) индивидуально-сдельная.

9. Какая система оплаты труда применяется относительно работников, работа которых имеет стабильный характер и относительно руководителей и специалистов; может быть простой (заработок состоит из оклада), и премиальной (заработок состоит из оклада и премии)?

а) простая повременная;
б) повременно-премиальная;
в) по месячным должностным окладам;
г) индивидуально-сдельная;
д) аккордная.

10. Для каких категорий работников применяется система «плавающих окладов»?

а) занятых в основном производстве;
б) занятых, обслуживанием основного производства;
в) занятых в управлении предприятием.

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 %?

Задача 6. Как изменяется месячный сдельный заработок рабочего, если известно, что его тарифная ставка равняется 1550 руб., Норма выработки в натуральных единицах измерения – 200 шт., Фактическая выработка рабочего по месяц – 4200 шт. В плановом месяце дневная тарифная ставка возрастет на 8,3%, а выработка за месяц снизится на 1,5%.

Задача 7. Рассчитать годовой экономический эффект от применения системы премирования по следующим данным: фактические затраты ресурсов определенного вида в натуральном выражении на единицу продукции – 1,75 кг, то же по норме – 1,77 кг, цена материала 40,00 руб., Объем выпущенной продукции в натуральном измерении – 50500 шт., размер премии в% к экономии – 25%.

Задача 8. В течение месяца рабочий отработал 186 часов и изготовил 432 изделия. Норма времени на одно изделие – 28 мин., часовая тарифная ставка рабочего, соответствующая его уровню, – 145,4 руб. За выполнение месячной нормы начисляется премия в размере 12% сдельного заработка и 0,9% за каждый процент перевыполнения нормы. Определить месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда.

Задача 9. Рассчитать годовой, дневной и месячный фонды оплаты труда, если известно, что часовой фонд оплаты труда – 1325 тыс. руб., доплата подросткам составляет 2,7 тыс. руб., выплаты отпусков – 33,5 тыс. руб., доплаты

кормящим матерям – 6,5 тыс. руб., выплаты за выполнение государственных обязанностей – 3,7 тыс. руб.

Задача 10. Определить заработную плату каждого из членов бригады и общий фонд оплаты труда, используя данные таблицы.

Таблица – Трудовые параметры времени с учетом условий труда

Фамилия	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработанное количество часов	Условия труда
Иванов С. В.	165	165	Нормальные
Петров В. Д.	170	180	Тяжелые и вредные
Сытник Г. И.	175	165	Очень вредны

За выполнение плана всем работникам начисляется премия в размере 25% от основного заработка. Кроме того, начисляются надбавки за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 10% и за работу в очень вредных условиях – 30%. За высокое профессиональное мастерство Сытнику Г.И. начисляется надбавка в размере 15% от основного заработка.

Сделать выводы относительно начислений заработной платы, учитывая условия труда.

Вопросы для подготовки 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?
37. Чем понятие «персонал» отличается от «трудовых ресурсов»?
38. Что понимается под явочной и списочной численностью работников? Что они показывают и как рассчитываются?
39. По каким признакам классифицируется персонал предприятия? Охарактеризуйте на примере конкретного предприятия.
40. Что такое движение персонала? Раскройте особенности внутреннего и внешнего движения персонала.
41. Чем плановое движение персонала отличается от внепланового?
42. Что представляет собой текучесть кадров на предприятии? Каковы допустимые границы текучести кадров на предприятии?
43. Обоснуйте отличия сокращенного рабочего времени и неполного рабочего времени? Для каких категорий работников предусмотрено сокращенное рабочее время? Как производится отплата труда при неполном рабочем времени?
44. В чем заключается отличие в понятиях «эффект», «экономический эффект» и «экономическая эффективность»? Обоснуйте свой ответ.
45. Являются ли отождествленными понятия «эффективность труда» и «производительность труда»? Какое из них является шире?
46. Какие факторы влияют на производительность труда работников?
47. Какие резервы экстенсивного и интенсивного роста производительности труда существуют?
48. Что такое нормирование труда? Какие виды норм Вы знаете?
49. Какова разница в понятиях «оплата труда» и «заработная плата»?
50. В чем заключаются отличия номинальной и реальной заработной платы? Что является основой для установления минимальной заработной платы?
51. В чем является принципиальное отличие почасовой и сдельной формы оплаты труда? Преимущественно, для каких категорий работников целесообразно применять каждую из них?
52. Назовите преимущества и недостатки сдельной формы оплаты труда.
53. Какие системы заработной платы характерны для сдельной формы оплаты труда?
54. Какие системы заработной платы характерны для повременной формы оплаты труда?
55. Назовите преимущества и недостатки повременной формы оплаты 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