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.16 Рынок труда
(шифр и наименование дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

–
(наименование профиля подготовки)

Разработчик:
доцент _____ К.Д. Смирнова
(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
Рынок 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. Рынок труда в экономической системе: сущность и функции	2
		Тема 2. Механизмы саморегулирования рынка труда	2
		Тема 3. Инфраструктура рынка труда	2
		Тема 4. Внутрифирменный рынок труда	2
		Тема 5. Индивидуальное предложение на рынке труда	2
		Тема 6. Совокупное предложение на рынке труда	2
		Тема 7. Индивидуальный и совокупный спрос на рабочую силу	2
		Тема 8. Формы и причины безработицы	2
		Тема 9. Гибкий рынок труда	2
		Тема 10. Анализ и прогнозирование состояния рынка труда	2

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. Рынок труда в экономической системе: сущность и функции	Собеседование, тест, разноуровневые задачи
			Тема 2. Механизмы саморегулирования рынка труда	Собеседование, тест, разноуровневые задачи
			Тема 3. Инфраструктура рынка труда	Собеседование, тест, разноуровневые задачи
			Тема 4. Внутрифирменный рынок труда	Собеседование, тест, разноуровневые задачи, контрольная работа (ТМК 2)
			Тема 5. Индивидуальное предложение на рынке труда	Собеседование, тест, разноуровневые задачи
			Тема 6. Совокупное предложение на рынке труда	Собеседование, тест, разноуровневые задачи
			Тема 7. Индивидуальный и совокупный спрос на рабочую силу	Собеседование, тест, разноуровневые задачи, контрольная работа (ТМК 2)
			Тема 8. Формы и причины безработицы	Собеседование, тест, разноуровневые задачи
			Тема 9. Гибкий рынок труда	Собеседование, тест, разноуровневые задачи
			Тема 10. Анализ и прогнозирование состояния рынка труда	Собеседование, тест, разноуровневые задачи, контрольная работа (ТМК 3)

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
1-0,76	Ответ представлен на высоком уровне (глубокое и прочное усвоение знаний программного материала (умение выделять главное, существенное); исчерпывающее, последовательное, грамотное и логически стройное изложение; правильность формулировки понятий и закономерностей по данной проблеме; умение сделать вывод по излагаемому материалу).
0,75-0,51	Ответ представлен на среднем уровне (достаточно полное знание программного материала; грамотное изложение материала по существу; отсутствие существенных неточностей в формулировке понятий; правильное применение теоретических положений при подтверждении примерами; умение сделать вывод. При этом: недостаточно последовательное и логическое изложение материала, наличие некоторых неточностей в формулировке понятий, неумение сделать вывод).
0,5-0,26	Ответ представлен на низком уровне (общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений, существенные ошибки в процессе изложения, неумение выделить основное и сделать вывод, незнание или ошибочные определения).
0,25-0	Ответ представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (ответ на вопрос отсутствует).

Таблица 4- Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
1-0,76	Тест выполнен на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов)
0,75-0,51	Тест выполнен на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
0,5-0,26	Тест выполнен на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% тестов)
0,25-0	Тест выполнен на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Таблица 5 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
1-0,76	Задача решена полностью, в представленном решении обоснованно получен правильный ответ.
0,75-0,51	Задача решена полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена вычислительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, и, возможно, приведшая к неверному ответу, вывод носит декларативный характер.
0,5-0,26	Задача решена частично, что свидетельствует об отсутствии представленного решения, ответа и обоснованного вывода.
0,25-0	Решение неверно или отсутствует.

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
4-3,6	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
3,5-2,6	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 55-89% вопросов/задач)
2,5-1,1	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 по смысловому модулю 2, 3» (ТМК 2, ТМК 3)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
3-2,6	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
2,5-2,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 55-89% вопросов/задач)
2-1,5	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 40-54% вопросов/задач)
0,9-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 40%)

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

№ п/п	Наименование оценоч-ного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач и заданий
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 «Рынок труда» для контроля результатов обучения.

Оценивание знаний, умений и навыков по дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- собеседование (устный опрос);
- разноуровневые задачи и задания;
- тест;
- контрольная работа по смысловым модулям (ТМК)

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

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

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется с помощью коллоквиума, решения разноуровневых задач и заданий, тестов.

Собеседование – это произвольная беседа или целенаправленный опрос, позволяющий 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.

Разноуровневые задачи и задания – это такая форма организации учебной информации, где исходя из изученного материала студенту представляются задачи, требующие практического решения. Задания могут иметь как расчетную часть, так и логический ход решения с пояснением полученных результатов. В ходе выполнения ситуационного задания, у студента формируется умение логически мыслить, пояснять полученные результаты и делать выводы. Максимальное количество баллов за выполнение задания составляет 1 балл, а по отдельным темам второго модуля предусмотрено несколько заданий.

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 каждой теме.

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 по смысловому модулю 1 и 3 балла по смысловым модулям 2, 3.

Система оценивания всех видов работ по дисциплине приведена в таблице 8.

Таблица 8 - Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Разноуровневые задачи и задания	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Теоретические положения функционирования рынка труда»	4	4	4	4	16
Смысловой модуль 2 «Механизм функционирования рынка труда в системе обеспечения занятости населения»	3	3	3	3	12
Смысловой модуль 3 «Проблемы формирования рынка труда в современных условиях».	3	3	3	3	12
Итого:	10	10	10	10	40

Промежуточная аттестация по дисциплине «Рынок труда» осуществляется в форме экзамена. Экзамен представляют собой форму промежуточной аттестации студента, определяемые учебным планом по направлению подготовки.

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 9 - Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Текущее тестирование и самостоятельная работа, балл										Итого текущий контроль балл	Итоговый контроль (экзамен), балл	Сумма, балл
Смысловой модуль № 1				Смысловой модуль № 2			Смысловой модуль № 3					
Т1	Т 2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т 8	Т 9	Т 10	40	60	100
3	3	3	7	3	3	6	3	3	6			

Примечание: Т1, Т2, …Т10 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Отдельным модулем дисциплины «Рынок 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 10 – 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. Теоретические положения функционирования рынка труда

ТЕМА 1. РЫНОК ТРУДА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ: СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ

1. Раскройте сущность рынка, подходы к его определению.
2. Дайте определение понятию рынка труда.
3. В чем состоят особенности определения объекта рынка труда?
4. Чем отличается человеческий капитал от трудового капитала и рабочей силы?
5. Как определяется и что означает уровень капитализации рабочей силы?
6. Раскройте структуру рынка труда и охарактеризуйте его элементы.
7. Какие выделяют основные виды рынка труда?
8. В чем заключается сегментация рынка труда.
9. Проследите цепочку взаимосвязи рынка труда с другими рынками.
10. Раскройте функции рынка труда.

ТЕМА 2. МЕХАНИЗМ САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1. Раскройте основные подходы к саморегулированию рынка труда.
2. Регулирующая роль спроса и предложения на конкурентном рынке труда.
3. Что такое эластичность спроса по труду и ее характеристика
4. Раскройте содержание основных законов Хикса-Маршала.
5. Что такое перекрестная эластичность спроса на труд.
6. Классические модели рынка труда и особенности их саморегулирования.
7. Зарубежные модели рынков труда и отличительные характеристики.

СМЫСЛОВОЙ МОДУЛЬ 2. МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

ТЕМА 5. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА

1. Дайте определение индивидуального предложения труда с точки зрения различных подходов.
2. Раскройте понятие функции и уровня полезности и изобразите кривую безразличия.
3. Поясните сущность нетрудовых доходов и бюджетного ограничения.

4. Раскройте действие эффектов замещения и дохода.
5. Дайте определение понятий интенсивность, производительность и трудоемкость труда.
6. Что включает в себя качество рабочей силы?
7. Раскройте действие модели соотношения дохода и образования.
8. Назовите элементы процесса индивидуального предложения труда.

Варианты типовых тестовых заданий:

1. В соответствии с положениями А. Смита, рынок - это:

а) естественный процесс, порожденный действиями индивидуумов, которые пытаются достичь своей цели, из разнообразия действий которых формируется экономической порядок;

б) совокупность продавцов и покупателей, в результате действия которых объекты обмена получают цену;

в) способ координации действий участников, который обеспечивает им свободу выбора, наделяют рынок чертой целеустремленности с элементами рыночной и директивной экономической координации.

г) в узком смысле - отношения между продавцами и покупателями в сфере обращения с присущими ему законами и формами организации, в широком - как форма связи между производителями и потребителями товаров.

2. Условиями возникновения рынка труда являются:

а) наличие продавца рабочей силы, которая имеет место лишь при условии, когда человек юридически свободен и может распоряжаться своими способностями к труду;

б) отсутствие у человека средств производства, в результате чего он вынужден продавать свои способности к труду;

в) имеется конкуренция между владельцами способностей к труду за право занять рабочие места, и работодателей - за привлечение наиболее квалифицированной рабочей силы;

г) появление покупателя - предпринимателя, или работодателя, которому нужна рабочая сила.

3. Совокупность сложившихся и развитых вследствие инвестиций производительные силы, личных качеств и мотиваций индивидов, находящиеся в их собственности, используются в экономической деятельности, способствуют росту производительности труда и благодаря этому влияющие на рост доходов (заработков) своего владельца и национального дохода - это:

а) рабочая сила;

б) человеческий капитал;

в) трудовой капитал;

г) труд.

4. Платежеспособная потребность общества в рабочей силе - это:
   а) спрос на рынке труда;
   б) предложение труда;
   в) индивидуальный спрос на труд;
   г) индивидуальное предложение труда.
5. Количеством экономически целесообразных рабочих мест определяется:
   а) эффективный спрос;
   б) совокупный спрос;
   в) предложение труда;
   г) индивидуальный спрос на труд.
6. В зависимости от соотношения между спросом и предложением не выделяют следующие типы рынка труда:
   а) трудодефицитный;
   б) трудоизбыточный;
   в) равновесный;
   г) ступенчатый.
7. Внешний рынок труда преобладает в:
   а) США;
   б) Японии;
   в) Швеции;
   г) России.
8. Организованная, официальная часть рынка труда, включает все трудоспособное население, стабильно работающее или находящееся на учете в государственных и негосударственных службах по занятости, выпускники государственной службы профессионального обучения, безработные, которые пытаются устроиться на работу через прямые контакты с предприятиями - это:
   а) внешний рынок;
   б) открытый рынок;
   в) скрытый рынок;
   г) внутренний рынок.
9. Размещение рабочей силы на принципах наиболее целесообразного ее использования предполагает такая функция рынка труда:
   а) ценообразующая;
   б) координационная;
   в) селективная;
   г) дистрибутивная.
10. Реализованный трудовой потенциал, то есть совокупность используемых факторов труда, предпринимательской способности, используемой информации в форме полученных знаний, опыта, текущей информации, приносят индивиду добавленную стоимость в виде заработной платы, процентов и прибылях - это:
   а) рабочая сила;
   б) человеческий капитал;
   в) трудовой капитал;
   г) труд.

11. Для какой из теоретических моделей характерно обоснование механизма рыночного саморегулирования рынка за счет конкуренции:
    а) классической;
    б) неоклассической;
    в) кейнсианской;
    г) монетаристской.
12. Сторонники какой из теоретических моделей обосновывают возможность достижения макроэкономической стабиль ности и долгосрочного равновесия лишь при условии свободных конкурентных рынков за счет гибких цен и заработной платы без вмешательства государства, монополий или профсоюзов, и необходимость «естественного» уровня безработицы:
    а) классической;
    б) неоклассической;
    в) кейнсианской;
    г) монетаристской.
13. Согласно какой теоретической модели основным регулятором рынка труда выступает сама рабочая сила, потому что рынок, подчиняясь общим рыночным законам, имеет характерные особенности, поскольку рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может одновременно активно влиять на соотношение спроса и предложения и на свою рыночную цену:
    а) институционалистской;
    б) марксистской;
    в) кейнсианской;
    г) монетаристской.
14. Совокупная заработная плата работников будет снижаться по мере повышения уровня заработной платы при условиях, что занятость падает быстрее, чем растет заработная плата при:
    а) эластичном спросе на труд;
    б) неэластичный спрос на труд;
    в) эластичность меньше 1;
    г) единичной эластичности.
15. Закономерности, учитывающие тесную взаимосвязь рынка труда с рынком капитала и рынком товаров и услуг, называются:
    а) законами Хикса-Маршала;
    б) законами производного спроса;
    в) кейнсианскими закономерностями;
    г) законами Карла Маркса.
16. Максимизация прибыли происходит в точке пересечения кривой спроса на труд с кривой предельных издержек при таком виде рынке труда:
    а) чисто конкурентный рынок труда;
    б) модель монопсонии (монополии одного покупателя);
    в) модель с учетом действия профсоюзов;
    г) модель двусторонней монополии.

17. Децентрализация законодательства о занятости и помощи по безработице, индивидуализм, ограниченное влияние государства характерна для такой зарубежной модели рынка труда:

а) японская модель рынка труда;

б) американская модель рынка труда;

в) шведская модель рынка труда;

г) итальянская модель рынка труда.

18.Чувствительность спроса на труд к цене капитала определяет:

а) коэффициент эластичности;

б) прямая эластичность;

в) перекрестная эластичность;

г) эластичность капитала.

19. Факторы-комплементы - это:

а) взаимодополняющие факторы производства;

б) взаемозаменяющие факторы производства;

в) минитрактора производства;

г) субституты.

20. Модель двусторонней монополии характерна для:

а) монопсонического рынка труда;

б) монопсонического рынка труда, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы;

в) олигополистического рынка труда;

г) конкурентного рынка труда.

Разноуровневые задачи и задания

Задача 1

Необходимо определить уровень капитализации трудового дохода предприятий и сделать вывод об эффективности их работы и мотивации персонала.

Должность	Предприятие 1		Предприятие 2		Предприятие 3	
	Чис-ть	Ср.з/п 1 чел	Чис-ть	Ср.з/п	Чис-ть	Ср.з/п
Директор	1	23000	1	18000	1	26000
Бухгалтер	1	12000	1	12000	1	10000
Торгово-оперативный персонал	7	5500	10	6000	9	5300
Вспомогательный персонал	4	3500	5	3000	5	3600

Задача 2

Определить относительную емкость капитализированного труда и уровень капитализации трудового дохода города М. на основе следующих данных.

Показатель	Численность
Занятые со среднемесячной зарплатой 4000 руб	46000
Занятые со среднемесячной зарплатой 8000 руб.	18000
Занятые со среднемесячной зарплатой 15000 руб	24000
Общее количество населения	164000

Задача 3

Среднемесячная зарплата работников профессии Х составила 8200 руб., а численность занятых данной профессии в регионе А 25 тыс.чел. В связи с экономическими изменениями среднемесячная зарплата была увеличена до 9800 руб, что привело изменению занятых до 24300 человек. Определите тип эластичности по труду и охарактеризуйте специфику профессии.

Задача 4

Среднемесячная зарплата работников профессии Х составила 14800 руб, планируется увеличение зарплаты до 16200 руб. Составьте прогноз изменения численности занятых в данной сфере, если количество в отчетном периоде 3200 человек, а коэффициент эластичности равен 0,85.

Контрольная работа

1. Дайте графическую интерпретацию следующих ситуаций в простой модели предложения труда:

а) индивидуум работает сверх нормальной продолжительности рабочего дня, производительность его труда снижается, оплата его труда снижается;

б) индивидуум работает сверх нормальной продолжительности рабочего дня и получает дополнительную оплату сверхурочных;

в) правительство вводит 20%-ный налог на заработную плату работников.

2. Определите в каждом из последующих случаев: больше или меньше часов предпочтет работать человек, если:

а) ставка заработной платы растет, а эффект замещения больше, чем эффект дохода;

б) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода больше, чем эффект замещения;

в) ставка заработной платы уменьшается, а эффект замещения больше, чем эффект дохода;

г) ставка заработной платы растет, а эффект дохода больше, чем эффект замещения.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Сущность рынка, подходы к его определению.
2. Особенности определения объекта рынке труда.
3. Структура рынка труда, его элементы.
4. Классификация и сегментация рынка труда.
5. Рынок труда как составляющая рыночной системы.
6. Функции рынка труда и необходимости его регулирования.
7. Теоретические основы саморегулирования рынка труда.
8. Регулирующая роль спроса и предложения на конкурентном рынке труда.
9. Законы Хикса-Маршала. Перекрестная эластичность спроса на труд.
10. Классические модели рынка труда и особенности их саморегулирования.
11. Зарубежные модели рынков труда.
12. Необходимость, сущность и значение развития инфраструктуры рынка труда.
13. Организации и учреждения, обеспечивающие функционирование рынка труда.
14. Внутрифирменный рынок труда (ВФРТ): понятие и его элементы.
15. Формирование ВФРТ.
16. Особенности функционирования внутрифирменного рынка труда.
17. Развитие трудового капитала предприятия как стратегическая ориентация ВФРТ.
18. Приспособление ВФРТ к изменениям на предприятии.
19. Сущность и структура индивидуального предложения на рынке труда.
20. Теория индивидуального выбора на рынке труда. Равновесие продавца на рынке труда.
21. Эффект дохода и замещения в классической теории предложения времени. Кривая индивидуального предложения на рынке труда.
22. Предложение качества и интенсивности труда.
23. Образование как важная характеристика индивидуального предложения труда.
24. Практические аспекты организации индивидуального предложения труда.
25. Сущность совокупного предложения труда. Кривая совокупного предложения труда.
26. Факторы, влияющие на предложение труда. Закон предложения труда.
27. Регулирование объема совокупного предложения труда.
28. Сущность индивидуального спроса на труд. Кривая индивидуального спроса на труд и определения объема индивидуального спроса на рынке труда
29. Краткосрочный и долгосрочный индивидуальный спрос на труд.
30. Совокупный спрос на рынке труда. Эластичность спроса.
31. Факторы влияния на спрос на рынке труда. Эффекты масштаба и замещения.
32. Понятие занятости населения, основные концепции занятости.

33. Механизм регулирования занятости населения.
34. Сущность безработицы. Подходы к определению ее уровня
35. Влияние безработицы на состояние национальной экономики. Закон Оукена.
36. Понятие жесткости и гибкости рынка труда.
37. Гибкость издержек на рабочую силу.
38. Гибкость форм занятости и использования рабочего времени.
39. Теоретические основы анализа рынка труда.
40. Структура и показатели анализа рынка труда.
41. Основные методы сбора неофициальной информации для исследования рынка труда.
42. Прогнозирование состояния 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