

Негосударственное частное образовательное учреждение
высшего образования
"Алтайский экономико-юридический институт"
Кафедра экономических дисциплин



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Экономика труда

для направления 38.03.01 Экономика
квалификация (степень) "бакалавр"
Профиль подготовки
"Финансы и кредит"

Барнаул 2016

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств – является неотъемлемой частью учебно-методического комплекса учебной дисциплины «Экономика труда» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу данной дисциплины.

1.2. Контролируемые компетенции

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
ПК-9: способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	начальный	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Экономика труда» с декомпозицией: знать, уметь, владеть.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Экономика труда» используется 100-балльная шкала.

Профессиональный уровень “5” (отлично)	85-100	Ответ хорошо структурирован; полное понимание исследуемого вопроса; полный и глубокий анализ вопроса; критическое использование теории и рекомендуемого материала для чтения; расширение и углубление лекционного материала; аргументированная логика; продуманность, творческий и оригинальный подход к освещению вопроса; иллюстративность массой примеров и данных
Продвинутый уровень “4” (хорошо)	70-84	Хорошая организация, но ряд несущественных упущений в плане содержания; умение аргументировать и использовать примеры; некоторое расширение и углубление

		лекционного материала; использование соответствующих концептуальных моделей
Базовый уровень “3” (удовлетворительно)	60-69	Удовлетворительный уровень, есть ряд существенных упущений; слабые места в стилевом оформлении, структуре и анализе; в основном базируется на лекционном материале; информация представлена четко, но отсутствует оригинальность в ее изложении
Минимальный уровень “2” (неудовлетворительно)	35-59	Неудовлетворительное выполнение; частичное понимание проблемы; несмотря на наличие ряда весьма удачных мест, работа характеризуется отсутствием тщательного анализа; неадекватность примеров
Минимальный уровень “1” (неудовлетворительно)	0-34	Отсутствие понимания вопроса, работа не структурирована и не соответствует требованиям; наличие серьезных ошибок и несоответствий

Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

Разбивка баллов.

Промежуточный рейтинг – 70 баллов:

1) Рейтинг работы студента на практических занятиях – 22 балла.

Максимальный рейтинг, который студент может заработать на одном семинарском занятии – 2 балла:

- за отличный ответ (полный, безошибочный) – 2 балла;
- за активную работу на семинаре (от 2 до 4 выступлений) – 1-2 балла;
- за неточное выступление, за неточное дополнение — 1 балл;
- за отказ от ответа, за неправильный ответ – 0 баллов.

2) Рейтинг контрольных точек – 25 баллов.

3) Рейтинг посещения лекционных занятий – 6 баллов.

4) Рейтинг посещения семинарских занятий – 7 баллов.

5) Рейтинг поощрительный – 10 баллов:

- разработка сценария деловой игры – 10 баллов;
- составление кроссвордов – 5 баллов;
- решение задач повышенной сложности – 5-10 баллов;
- Написание и защита реферата – 3-7 баллов.

Сдача экзамена – 30 баллов.

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ФГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо)	85 – 89	B (очень хорошо)
	75 – 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно)	65 – 69	E (посредственно)
	60 - 64	F (неудовлетворительно)
2 (неудовлетворительно)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

2.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Тестирование.

1. Что такое труд?

- а. **Целенаправленная и легитимная деятельность.**
- б. Производство материальных и духовных благ, связанная с созиданием.
- в. Инстинктивная деятельность, а также деятельность, не
- г. Способность удовлетворять потребности и быть востребованным.

2. Что понимают под эффективностью труда?

- а. **Производительность труда.**
- б. Прирост национального дохода.
- в. Фондоотдача.
- г. Фондоемкость

3. Методы измерения производительности труда на предприятии?

- а. **Натуральный, стоимостной, трудовой.**
- б. Факторный, сравнительный.
- в. Индексный, аналитический.
- г. Отраслевой, региональный.

4. Каковы составные части организации оплаты труда?

- а. Нормирование и тарифное нормирование труда.
- б. **Нормирование труда, тарифное нормирование труда, формы и системы оплаты труда.**

- в. Тарифное нормирование, формы и системы оплаты труда.
 - г. Формы и системы оплаты труда.
5. Какова роль премирования в организации оплаты труда?
- а. Премирование является надбавкой к получаемой заработной плате.
 - б. **Способствует повышению эффективности труда и производства, увеличивает заработную плату.**
 - в. Снижает прибыль предприятия и повышает заработную плату.
 - г. Снижает себестоимость продукции и повышает прибыль предприятия.
6. Каковы составные части простого процесса труда?
- а. Объект труда.
 - б. **Средства труда.**
 - в. Организация труда.
 - г. Предмет труда.
7. Каковы факторы повышения эффективности труда?
- а. Рост числа работающих.
 - б. **Организация труда и производства.**
 - в. Материалоемкость продукции.
 - г. Объемы потребляемого сырья.
8. Какие существуют факторы изменения производительности труда?
- а. Материально-технические.
 - б. **Организационно-экономические.**
 - в. Производственные.
 - г. Социально-психологические.
9. Каковы элементы тарифного нормирования оплаты труда рабочих?
- а. Тарифные ставки, тарифные сетки.
 - б. Тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник.
 - в. Тарифные ставки, должностные оклады.
 - г. **Тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник, районные коэффициенты.**
10. Каковы основные задачи планирования труда?
- а. Улучшаются использование основных фондов.
 - б. Разрабатываются мероприятия по повышению эффективности труда.

в. Определяется трудоемкость производственной программы по выпуску продукции, оказанию услуг или выполнению работ.

г. **Определяется потребность в численности персонала по всем категориям, профессиям, уровню квалификации.**

д. Обосновываются средства на оплату труда всех категорий работников.

11. Каковы функции труда в обществе?

а. Удовлетворение потребностей человека.

б. **Формирование общественного богатства и развитие общества.**

в. Развитие общественного прогресса, науки, культуры

г. Формирование самого человека, способ самовыражения личности,

д. Затраты общественно - необходимого труда на производство единицы продукции.

12. Что понимают под производительностью труда?

а. Уровень электровооруженности труда.

б. Уровень автоматизации производства.

в. **Способность труда за единицу рабочего времени создавать определенные потребительские стоимости.**

г. Качество выпускаемой продукции.

13. Что понимают под научно-техническим прогрессом (НТП), как основе развития материально-технических факторов?

а. Комплексную механизацию, автоматизацию, компьютеризацию промышленности.

б. Систематизацию промышленности.

в. Электрификацию промышленности.

г. **Внедрение новых технологий.**

д. Химизацию промышленности.

14. Чем объясняется дифференциация заработной платы?

а. Несовершенная конкуренция.

б. **Ценностью и квалификацией труда.**

в. Соотношением спроса и предложения на данную профессию.

г. Доходом предприятия.

д. Экономическим развитием общества.

15. Каковы методы планирования производительности труда?

а. **Факторный.**

б. За счет снижения трудоемкости.

- в. Индексный.
- г. За счет снижения материалоемкости продукции и повышения качества.

16. Какие различают разновидности труда?
- а. Свободный, принудительный.
 - б. **Региональный, отраслевой, производственный.**
 - в. Индивидуальный, коллективный, престижный, непрестижный.
 - г. Умственный, физический, тяжелый, легкий.

17. Что понимают под уровнем производительности труда?
- а. Прибыль.
 - б. Фондовооруженность труда.
 - в. Фондоотдача, фондоемкость.
 - г. **Выработка на одного работающего (рабочего).**

18. Какова классификация резервов роста производительности труда?
- а. Общегосударственные.
 - б. **Отраслевые, межотраслевые.**
 - в. Непроизводительные.
 - г. Региональные.
 - д. Внутрипроизводительные.

19. Чем характеризуется сдельная форма оплаты труда?
- а. Количеством отработанного времени.
 - б. Количеством изготовленной продукции,
 - в. **Количеством оказанных услуг.**
 - г. Расценкой за каждую единицу продукции, установленной исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы времени или нормы выработки.

20. Как осуществляется планирование средств на оплату труда на предприятии?
- а. **Планированием фонда основной заработной платы рабочих.**
 - б. Планированием фонда дополнительной заработной платы рабочих.
 - в. Планированием средств материальной помощи, доходов по акциям и вкладам в имущество предприятия.
 - г. **Планированием фонда основной заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих.**
 - д. Планированием фонда дополнительной заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих.

21. Что такое труд?
- а. Инстинктивная деятельность, а также деятельность не связанная с созиданием.
 - б. Способность удовлетворять потребности и быть востребованным.
 - в. **Целенаправленная и легитимная деятельность.**
 - г. Производство материальных и духовных благ.
22. Что понимают под показателями производительности труда?
- а. Нормирование труда.
 - б. Рост числа рабочих.
 - в. **Выработка, трудоемкость.**
 - г. Коэффициент сменности.
23. Какова классификация внутрипроизводственных резервов роста производительности труда?
- а. Снижение трудоемкости.
 - б. Интенсивность труда.
 - в. Улучшение использование рабочего времени.
 - г. **Улучшение структуры кадров.**
24. Чем характеризуется повременная форма оплаты труда?
- а. **Количеством отработанного времени.**
 - б. Тарифной ставкой.
 - в. Должностным окладом.
 - г. Количеством изготовленной продукции или оказанных услуг.
25. Какие методы используются при образовании средств на оплату труда структурных подразделениях предприятия?
- а. В зависимости от получаемого дохода.
 - б. На основе установленных расчетных цен.
 - в. **По коэффициенту трудового вклада.**
 - г. Прямым счетом.
 - д. За счет роста объема потребляемого сырья.
26. Сдельная расценка - это есть
- а. Отношение часовой тарифной ставки и часовой нормы выработки.
 - б. Отношение месячной тарифной ставки и нормы времени.
 - в. Произведение часовой тарифной ставки и нормы времени.
 - г. **Произведение месячной тарифной ставки и нормы выработки.**
27. Каковы возрастные границы трудоспособного населения?
- а. Мужчины и женщины – 16-59 лет включительно.

- б. **Мужчины – 16-59 лет и женщины – 16-54 года включительно.**
- в. Мужчины – 16-65 лет и женщины – 16-60 лет.
- г. Мужчины и женщины – 16-55 лет.

28. Каков минимальный размер оплаты труда на сегодняшний день?

- а. 800 рублей.
- б. 1000 рублей.
- в. 1200 рублей.
- г. **4600 рублей.**

29. Какие составляющие входят в индекс развития человеческого потенциала?

- а. Уровень здоровья населения.
- б. **Уровень образования населения.**
- в. ВВП на душу населения.
- г. Уровень безработицы среди экономически активного населения.
- д. Уровень преступности в стране.

30. Как рассчитать уровень безработицы в стране?

- а. **Отношение числа безработных к численности экономически активного населения.**
- б. Отношение числа экономически неактивного населения к общей численности населения страны.
- в. Отношение числа безработных к численности трудовых ресурсов.
- г. Отношение экономически неактивного населения к численности экономически активного населения.

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

- а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
- б) **кол-ва безработных и экономически активного населения**
- в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

- а) сезонная
- б) структурная
- в) **фрикционная**
- г) циклическая

3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской

- а) сезонная
- б) структурная

в) циклическая

4. Основные причины возникновения циклической безработицы
- а) нарушение макроэкономического равновесия**
 - б) несовершенство рынка труда
 - в) политика государства
 - г) действия профсоюзов
 - д) нет правильных ответов
5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:
- а) контролируемый
 - б) неконтролируемый
 - в) черный**
6. По определению МОТ безработным является человек, который:
- а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
 - б) работает
 - в) не работает, не хочет работать
7. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):
- а) студенты дневного отделения**
 - б) учащиеся школ старше 16 лет**
 - в) работающие по контракту старше 18 лет
 - г) самозанятые
8. По российским стандартам относятся к числу занятых:
- а) проходящие военную службу
 - б) временно отсутствующие на работе
 - в) писатели
 - г) все ответы верны**
 - д) нет правильных ответов
9. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:
- а) спрос на рабочую силу**
 - б) предложение рабочей силы
 - в) потребность в рабочих местах
 - г) вакансия
10. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

- а) скрытая безработица**
- б) безработные
- в) неучтённая безработица
- г) явная безработица
- д) скрываемая безработица

11. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:

- а) 16-29**
- б) 16-31
- в) 18-30
- г) 18-29

12. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

- а) рынок труда**
- б) коллективный договор
- в) трудовые отношения

13. Не относится к особенностям функционирования рынка труда:

- а) отсутствие не денежных аспектов сделки**
- б) высокая степень индивидуализации сделок
- в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
- г) неотделимость права собственности на товар от его владельца

14. Не является субъектом рынка:

- а) государство
- б) работодатель
- в) наёмные работники
- г) институты повышающие квалификацию**

15. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

- а) сегментация рынка труда**
- б) границы рынка
- в) устойчивые рабочие группы
- г) низкая мобильность трудовых ресурсов

16. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна

- а) вторичный**
- б) первичный
- в) незавершённый

17. К компонентам рынка труда не относятся:
- а) **объекты рынка труда**
 - б) субъекты рынка труда
 - в) коллективный договор
 - г) рыночный механизм
 - д) инфраструктура рынка труда
18. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.
- а) **внутрифирменного рынка труда**
 - б) вертикального рынка труда
 - в) вторичного рынка труда
 - г) внешнего рынка труда
 - д) обособленного рынка труда
19. Составной частью текущего рынка труда не является:
- а) **интегрированный рынок труда**
 - б) открытый рынок труда
 - в) скрытый рынок труда
20. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:
- а) совокупный рынок труда
 - б) рынок труда
 - в) **удовлетворенный спрос на труд**
21. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.
- а) **первичный рынок труда**
 - б) вторичный рынок труда
 - в) незавершенный рынок труда
 - г) идеальный рынок труда
22. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию:
- а) **фискальная политика**
 - б) трудовое законодательство
 - в) коллективные договоры
23. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию:
- а) **трудовое законодательство**

- б) финансовая политика
- в) фискальная политика

24. Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует (2 ответа):

- а) прямые и косвенные**
- б) активные и пассивные
- в) государственные и частные**

25. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

- а) социальная помощь незанятому населению**
- б) стимулирование спроса и предложения труда
- в) меры помощи регионам

26. К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры:

- а) проведение общественных работ
- б) стимулирование самозанятости
- в) меры помощи регионам
- г) социальная помощь**

27. Год создания службы занятости РФ:

- а) 1991**
- б) 1993
- в) 1990
- г) 1996

28. Год создания Министерства труда и социального развития России:

- а) 1996**
- б) 1990
- в) 1991
- г) 1993

29. Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формирует его:

- а) конкуренцию**
- б) конъюнктуру
- в) цивилизованность

30. Конъюнктура рынка труда зависит от:

- а) уровня развития технической базы
- б) демографических факторов
- в) развития рынка товаров и жилья
- г) все ответы верны**

31. Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:

- а) конкуренция на рынке труда
- б) инфраструктура рынка труда**
- в) рыночный механизм рынка труда
- г) нет верного ответа

32. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

- а) переподготовка**
- б) первоначальная подготовка
- в) получение высшего профессионального образования
- г) обучение вторым и смежным профессиям

33. Условия обеспечения полной занятости населения:

- а) безработица соответствует естественному уровню
- б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью**
- в) заняты все имеющиеся рабочие места

34. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

- а) субъектам**
- б) объектам
- в) инфраструктура
- г) механизм рынка труда

35. Если гражданин не имеет работы и заработка, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

- а) необходимым**
- б) достаточным
- в) необходимым и достаточным

36. Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

- а) гибкость**
- б) ориентация на внешний рынок труда
- в) ориентация на внутренний рынок труда
- г) сегментация
- д) снижение объемов скрытого рынка труда

37. Целью государственной политики в области занятости не является (3 ответа):

- а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости
- б) изучение рынка труда**

- в) достижение международных стандартов в области качества жизни
- г) социальное страхование безработных

38. Механизм рынка труда включает

- а) спрос и предложение труда
- б) цена труда
- в) конкуренция
- г) **все ответы верны**

39. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы

- а) **модель рынка труда США**
- б) японская модель рынка труда
- в) шведская модель
- г) российская модель рынка труда

40. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников

- а) модель рынка труда США
- б) **японская модель рынка труда**
- в) шведская модель
- г) российская модель рынка труда

41. Наиболее активная политика занятости проводится в условиях:

- а) модели рынка труда США
- б) японской модели рынка труда
- в) **шведской модели**
- г) российской модели рынка труда

42. Нестандартные формы занятости

- а) работа неполный рабочий день
- б) временная занятость
- в) надомный труд
- г) деление рабочих мест
- д) **все ответы верны**

43. Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника

- а) **вторичная занятость**
- б) безработица
- в) первичная занятость
- г) расширение трудовых функций

44. Участие предприятий в регулировании рынка труда обеспечивается формированием:

- а) структуры предложения на рынке труда
- б) структуры спроса на рабочую силу**
- в) объема найма работников
- г) характеристик найма работников

45. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

- а) фрикционную безработицу
- б) структурную безработицу**
- в) циклическую безработицу
- г) временную безработицу

46. Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:

- а) фрикционной и структурной безработицы**
- б) фрикционной и циклической
- в) фрикционной, циклической и структурной безработицы
- г) нет верного ответа

47. Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее

- а) продолжительность безработицы**
- б) длина безработицы
- в) отрезок безработицы
- г) нет правильного ответа

48. Мера воплощенной в человеке способности приносить доход называется (2 ответа)

- а) человеческим капиталом**
- б) трудовым капиталом
- в) трудовым потенциалом
- г) уровнем квалификации работников**

49. Закон Оукена оперирует следующими показателями (исключите лишнее)

- а) естественный уровень безработицы
- б) фактический уровень безработицы
- в) среднегодовой темп инфляции**
- г) объем ВВП

50. Гражданин не признается безработным, если:

- а) не желает быть признанным безработным
- б) отказался от 2-х вариантов подходящей работы
- в) представил фиктивную справку о средней заработной плате
- г) все ответы верны**
- д) нет правильного ответа

51. Важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости

- а) инновационная политика
- б) бюджетно-налоговая политика**
- в) политика занятости
- г) нет правильного ответа

52. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

- а) 11,1 %
- б) 9,1 %**
- в) 9,6 %
- г) 10,1 %

53. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 % (округлить до десятых)

- а) 19 %**
- б) 18,6 %
- в) 13,8 %
- г) 19,4 %

54. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 % (округлить до десятых)

- а) 15,7 %
- б) 19,7%
- в) 16,7 %**
- г) 17,7 %

55. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5% (округлить до десятых)

- а) 4,3 %
- б) 5,3 %**
- в) 3,3 %
- г) 5,5 %

56. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 % (округлить до десятых)

- а) 13 %**
- б) 14,1 %
- в) 16,7 %
- г) 14,9 %

57. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 % (округлить до десятых)

- а) 32,9 %
- б) 29,9 %
- в) 30,9 %
- г) **42,9 %**

58. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 12 % (округлить до десятых)

- а) **10,7 %**
- б) 11,7 %
- в) 12,7 %
- г) 13,7 %

59. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 19,5 % (округлить до десятых)

- а) 19,4 %
- б) 34,2 %
- в) **24,2 %**
- г) 22,2 %

60. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия

- а) **полная трудоемкость**
- б) производственная трудоемкость
- в) трудоемкость управления производством
- г) суммарный фонд затрат

61. Сдельная расценка определяется по формуле:

- а) $P = T / Нвр * 60$
- б) $P = (Нв * Нвр) / T$
- в) **$P = T / Нв$**

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

62. Сдельная расценка определяется по формуле:

- а) $P = T * Нв / 60$
- б) **$P = (T * Нвр) / 60$**
- в) $P = T / Нвр$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

63. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями

- а) регулирование рынка труда
- б) социально-экономическая дестабилизация
- в) движение рабочей силы**
- г) миграция

64. Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему

- а) социально-экономическая дестабилизация
- б) движение рабочей силы
- в) миграция населения**
- г) регулирование рынка труда

65. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества

- а) политика образования
- б) политика стимулирования
- в) политика занятости**
- г) трудовая политика

66. Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ

- а) потенциал
- б) рабочая сила**
- в) человек

67. Занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня на основе роста общественной производительности труда

- а) положительная занятость
- б) полная занятость
- в) эффективная занятость**
- г) государственная занятость

68. На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек. Коэффициент сменяемости кадров равен:

- а) 8 %**
- б) 80 %

- в) 18 %
- г) 0,8 %

69. Внешнее движение кадров включает:

- а) оборот по приему
- б) оборот по увольнению
- в) коэффициент текучести кадров
- г) **все ответы верны**
- д) нет правильного ответа

70. Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия

- а) коэффициент оборота кадров по приему
- б) **общий коэффициент оборота кадров**
- в) коэффициент оборота кадров по увольнению
- г) коэффициент текучести кадров

Тематика рефератов.

- 1) Психологическое значение трудового контракта во взаимоотношениях работника и нанимателя.
- 2) Сравнительный анализ качества жизни в Алтайском крае.
- 3) Асимметрия информации на рынке труда (профессия): проблемы и пути решения.
- 4) Экономико-правовой анализ стимулирования вовлечения студентов в период обучения в состав рабочей силы.
- 5) Анализ динамики времени труда в течение календарного года (XIX – XXI в.в.).
- 6) Анализ продуктивности и рентабельности труда по отраслям экономики России и зарубежных стран.
- 7) Разработка условий мотивации эффективной работы подразделений и сотрудников конкретного предприятия.
- 8) Применение теории массового обслуживания для расчета норм численности конкретного предприятия.
- 9) Оценка особенностей распределения личных доходов населения в России: динамика показателей за десять лет.
- 10) Разработка структуры управления человеческими ресурсами конкретного предприятия.
- 11) Информационная технология и реструктуризация отношений между трудом и капиталом.
- 12) Определение институциональных особенностей формирования и развития хозяйственного механизма обучающей организации.
- 13) Оценка зависимости уровня благосостояния населения от уровня образования.

14) Структура и значение личных связей как фактор снижения транзакционных издержек поиска работы.

15) Получение актуализированных оценок распределения населения по денежным доходам с использованием опросных методов.

16) Эволюция структуры занятости и ее последствия для информационного общества.

17) Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.

18) Проблемы адаптации западных стандартов преподавания курса Labor

Economics к особенностям российского рынка труда.

19) Разработка деловой имитационной игры по конкретной теме дисциплины "Экономика труда".

Тематика эссе.

1. Сфера государственного регулирования заработной платы в рыночной экономике (направления и меры).

2. Сущность и сфера коллективно-договорного регулирования оплаты труда.

3. Сущность, виды и эволюция денежных доходов населения в современных экономических условиях развития России.

4. Заработная плата и реализация ее основных функций в современных экономических условиях развития России.

5. Тарифная система оплаты труда: сущность, структура, назначение, порядок разработки в условиях разных моделей управления экономикой.

6. Сущность, условия применения и перспективы использования основных форм заработной платы.

7. Организация оплаты труда работников бюджетных отраслей народного хозяйства.

8. Производительность труда и ее место в системе показателей экономической эффективности производства.

9. Сущность процесса повышения производительности труда в материальном производстве, его социально-экономические условия и значение.

10. Современное состояние системы образования и профессиональной подготовки населения в России.

11. Особенности формирования и современные проблемы рынка труда в России.

12. Предпосылки возникновения и виды безработицы в рыночной экономике.

13. Безработица в России: виды, формы, тенденции.

14. Формы и методы социальной поддержки безработных.

15. Направления и методы осуществления государственной политики Российской Федерации в области занятости.

16. Направления и методы государственной политики занятости в области трудовой миграции населения.
17. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
18. Трудовые отношения в условиях экономических и социальных преобразований в России.
19. Политика заработной платы и доходов в системе социального партнерства.
20. Роль профсоюзов в обеспечении занятости и социальной защиты трудящихся.
21. Качество жизни населения: понятие, показатели, современное состояние в России.
22. Формирование отношений социального партнерства в сфере труда.
23. Основные сферы реализации социального партнерства в России.
24. Виды коллективных соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых отношений.
25. Направления регулирования Международной организацией труда социально-трудовых отношений.
26. Качественные характеристики трудового потенциала.

Практические задания:

1) Предположим, рынок работников фаст-фуда совершенно конкурентен и равновесная заработная плата на нем равна 4 долл. в час.

а) Изобразите графически последствия введения минимума заработной платы на уровне 5 долл. в час. Отметьте на графике величину спроса на труд, величину предложения и численность безработных (если они есть).

б) Предположим, что в результате роста спроса на гамбургеры равновесная заработная плата на совершенно конкурентном рынке выросла с 4 до 6 долл. в час. Проиллюстрируйте это событие на графике с учетом существования минимума заработной платы на уровне 5 долл. Отметьте на графике величину спроса на труд, величину предложения и численность безработных (если они есть).

2) Рынок труда является совершенно конкурентным. Функция предложения труда имеет вид: $L = -150 + 100w$, а функция спроса задана следующим способом: $L = 900 - 100w$.

а) Определите равновесные значения заработной платы и занятости на данном рынке труда.

б) Допустим, государство вводит обязательный минимум заработной платы – 7 долл. в час. Охарактеризуйте последствия данной меры в количественном и качественном выражении. Что произойдет с общим доходом рабочих после установления минимальной заработной платы.

3) Предположим, на совершенно конкурентном рынке труда школьных учителей экономики известны функции спроса $L = 100000 - 150w$ и предложения $L = 20000 + 350w$.

а) Каковы равновесные заработная плата и занятость на данном рынке труда?

б) Допустим, что при любой ставке заработной платы еще 20000 учителей готовы работать. Как будет выглядеть новая функция предложения труда? Чему равны новые равновесные заработная плата и занятость?

Практические задания:

1) Рассчитайте коэффициент интенсивности миграций по выбытию, если известно, что число выбывших из страны в этом году оставило 789 009 человек, в начале года численность населения составляла 4 890 567 человек, а в конце года 5 006 879 человек. Сделайте соответствующие выводы.

2) Рассчитайте коэффициент валовой миграции, если известно, что коэффициент интенсивности миграций по выбытию в этом году составил 18,78 промилле, а коэффициент интенсивности миграций по прибытию 35,6 промилле. Сделайте соответствующие выводы.

3) Рассчитайте уровень экономически активного населения, если известно, что рабочей силы в стране насчитывается 5 789 567 человек, общая численность населения составила 6 456 789 человек.

4) Рассчитайте выработку на предприятии, если известно, что объем произведенной продукции равен 678 904 единиц готовой продукции, затраты труда на выпуск данной продукции составили 567 человеко\часов.

5) Рассчитайте заработную плату работника по системе сдельной оплаты труда, если известно, что он работал 7 часов в день 30 дней, изготовил 30 826 изделий, расценка за 1 одно изделие составляет 40 рублей.

6) Рассчитайте уровень реальной заработной платы в стране, если известно, что номинальная заработная плата составила – 7 893 руб., индекс потребительских цен – 15.

7) Рассчитайте один из основных индексов, входящих в состав ИРЧП, индекс продолжительности жизни. Если известно, что в стране продолжительность жизни равна 57 годам.

Практические задания:

1) Предложение труда для монополиста задается следующей функцией: $L = -300 + 0,01w$, где w – величина заработной платы в год.

а) Какую минимальную заработную плату может платить фирма, чтобы один работник согласился работать? Какова минимальная заработная плата для двух работников?

б) Каковы предельные издержки найма второго работника для фирмы при условии, что фирма должна платить одинаковую заработную плату обоим работникам.

в) Предельная доходность труда представлена следующим образом: $MRP_L = 39800 - 100L$. Сколько работников должен нанять монополист для максимизации прибыли? Какую заработную плату он будет им платить?

2) Единственным работодателем на рынке труда является фирма — совершенный конкурент на рынке продукта (цена продукта равна 2 у.е.), производственная функция которой имеет вид: $Q = 50L - 0,25L^2$ ($0 \leq L \leq 100$). Фирма практикует дискриминацию по половому признаку при найме на работу. Предложение труда мужчин описывается функцией: $L_s = -20 + 2W$, а женщин — $L_s = 10 + 0,5W$. Определите:

а) сколько женщин и мужчин будет принято на работу; какова будет ставка заработной платы для мужчин и для женщин;

б) какова была бы ставка заработной платы и сколько женщин и мужчин было бы нанято, если бы фирма не могла применять дискриминацию рабочей силы по половому признаку.

3) Фирма — совершенный конкурент на рынке продукции покупает труд на совершенно конкурентном рынке труда. Цена на продукцию фирмы равна 60. Рыночная цена аренды капитала равна 30. Производственная функция фирмы $Q = (KL)^{0,5}$. Определит е цену, по которой фирма будет покупать труд в долгосрочном периоде.

Практические задания:

1) Рассчитать средний тарифный коэффициент группы рабочих участка механического цеха. На участке работает 46 человек, из которых 2 разряд имеют 12 рабочих, 3 разряд – 10, 4 разряд – 15, 5 разряд – 9 рабочих.

2) При должностном окладе в 2300 руб. по результатам работы за месяц работнику, согласно действующему положению о премировании полагается премия в размере 40 %. Рассчитать общий месячный заработок работника относительно повременно – премиальной системы оплаты труда. Средний квалификационный разряд рабочих механического цеха составляет 4,1, а средний разряд выполняемых работ 4,3. определить коэффициент использования рабочих по квалификации.

3) Процесс изготовления детали разделен на пять взаимосвязанных операций различной трудоемкости: 10, 25, 5, 30 и 15 мин. Определить численность основных рабочих, если выпуск деталей составляет 240 шт.

4) Процесс изготовления детали разделен на пять взаимосвязанных операций различной трудоемкости: 15, 35, 25, 30 и 10 мин. Определить численность основных рабочих, если выпуск деталей составляет 340 шт.

Практические задания:

1) В механическом цехе 20 основных рабочих на протяжении смены были заняты в течение 220 мин. выполнением работ. Определить коэффициент разделения труда.

2) Средний квалификационный разряд рабочих механического цеха составляет 4,3, а средний разряд выполняемых работ 4,5. Определить коэффициент использования рабочих по квалификации.

3) Определить уровень специализации рабочего, если число переналадок в смену равно 3, средняя продолжительность одной переналадки 12 мин, продолжительность смены 480 мин.

4) Определить коэффициент использования рабочих по квалификации, если средний разряд работ составляет 3,1, численность рабочих с 6 разрядом равна 5 чел, с 5 разрядом – 3 чел, с 4 разрядом – 5 чел, с 3 разрядом – 6 чел, с 2 и 1 разрядом по 3 работника.

5) Рассчитайте коэффициент специализации рабочих, если в цехе работает 48 рабочих и на протяжении смены они затрачивают 850 мин. на переналадку оборудования.

6) Определить коэффициент использования рабочих по квалификации, если средний разряд работ составляет 3,1, численность рабочих с 6 разрядом равна 3 чел, с 5 разрядом – 4 чел, с 4 разрядом – 5 чел, с 3 разрядом – 4 чел, с 2 и 1 разрядом по 2 работника.

Практические задания:

1) По данным групповой фотографии рабочего времени 10 рабочих в течение смены были заняты выполнением работы 4210 мин. Определить коэффициент их занятости.

2) Рассчитать для условия массового производства $T_{шт}$ и $N_{выр}$, если $T_0 = 12$ мин, $T_v = 3$ мин, $A_{орг} = 2\%$, $A_{тех} = 3\%$, $A_{отл} = 6\%$, $A_{пт} = 2\%$.

3) Рассчитать $T_{шт}$ и $N_{выр}$ на сборку детали серийного производства, если $T_{оп}$ на сборку детали составляет 12 мин., время на обслуживание рабочего места $T_{обс} = 2\%$, время на отдых и личные надобности, согласно нормативам, равно 4%.

4) Суммарная трудоемкость работ, выполняемых бригадой из 15 человек, составляет 2700 н/ч. При этом 700 н/ч приходится на работы 2 разряда, 650 н/ч – на работы 3 разряда, 810 н/ч - на работы 4 разряды, и 540 н/ч – на работы 5 разряда. Рассчитать средний тарифный коэффициент работ, выполняемых бригадой.

5) Суммарная трудоемкость работ, выполняемых бригадой из 15 человек, составляет 2900 н/ч. При этом 800 н/ч приходится на работы 2 разряда, 750 н/ч – на работы 3 разряда, 820 н/ч - на работы 4 разряды, и 530 н/ч – на работы 5 разряда. Рассчитать средний тарифный коэффициент работ, выполняемых бригадой.

Практические задания:

1) Средний тарифный разряд рабочих участка равен 3,8. Определить средний тарифный коэффициент на основе перечня тарифных ставок.

2) Рассчитать месячную заработную плату токаря по прямой сдельной системе, если он за месяц изготовил 2420 деталей при установленной норме времени на деталь 0,074 ч. Разряд работы четвертый.

3) Рассчитать месячную заработную плату рабочего по сдельно – премиальной системе если: изготовлено 1280 деталей, расценка на деталь 0,85 руб., норма выполнена на 115%. По условиям премирования премия выплачивается в размере 10% за перевыполнение плановой нормы выработки и по 2% - за каждый процент перевыполнения.

4) Рабочий 4 разряда отработал за месяц 176 ч. Рассчитать заработную плату рабочего при почасовой повременной системе оплаты труда.

5) Рабочий 3 разряда в феврале месяце отработал 24 дня. Рассчитать заработную плату рабочего при подневной повременной системе оплаты труда.

6) Работник, которому установлен месячный оклад 1100 руб., отработал в мае 20 рабочих дней при плановом числе 23 дня. Рассчитать заработную плату работника при помесечной повременной системе оплаты труда.

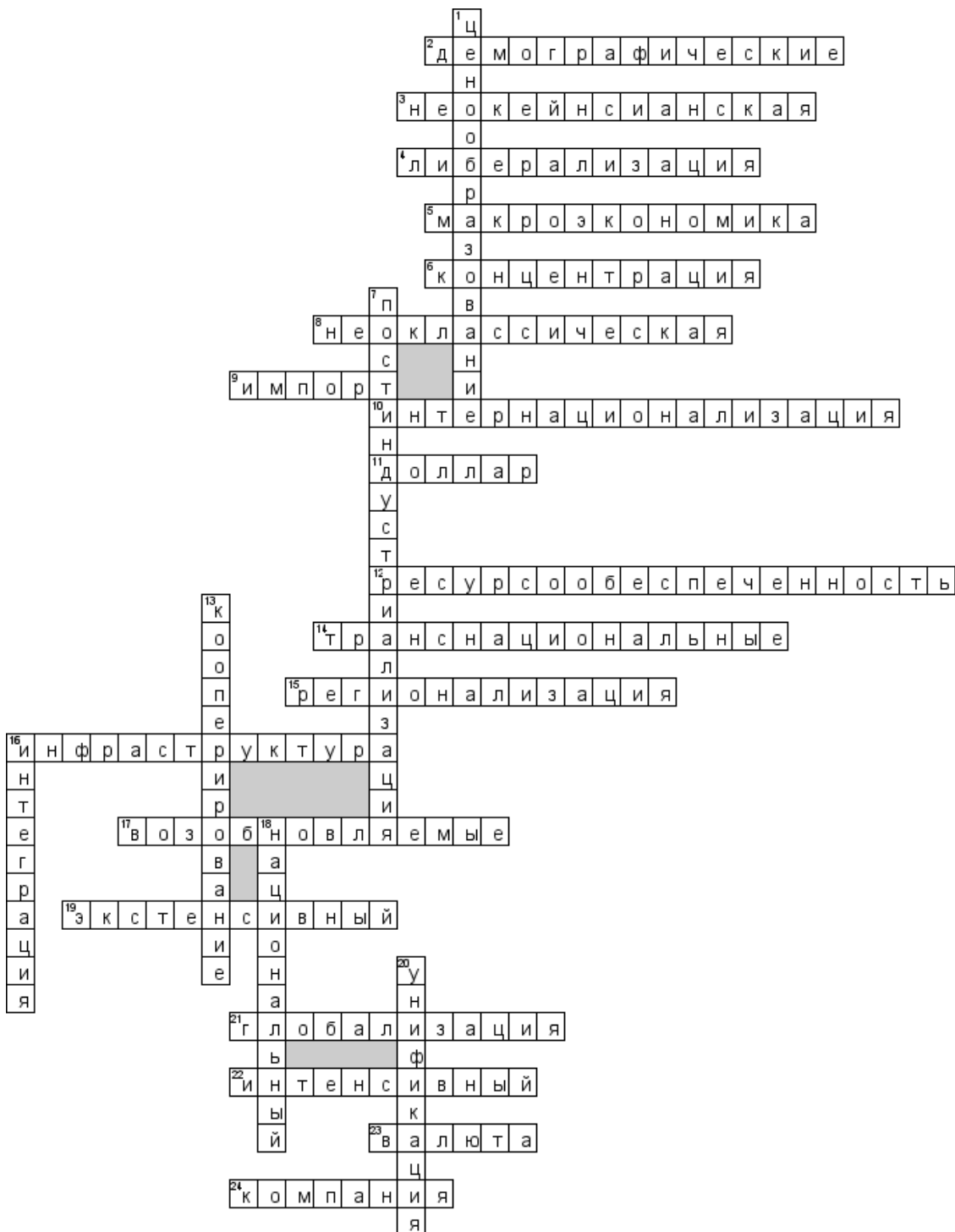
7) Рассчитать месячную заработную плату токаря по прямой сдельной системе, если он за месяц изготовил 1790 деталей при установленной норме времени на деталь 0,078 ч. Разряд работы третий.

8) Рассчитать месячную заработную плату рабочего по сдельно – премиальной системе если: изготовлено 1550 деталей, расценка на деталь 1,50 руб., норма выполнена на 118%. По условиям премирования премия выплачивается в размере 14% за перевыполнение плановой нормы выработки и по 5% - за каждый процент перевыполнения.

9) Рабочий 5 разряда отработал за месяц 210 ч. Рассчитать заработную плату рабочего при почасовой повременной системе оплаты труда.

10) Работник, которому установлен месячный оклад 3500 руб., отработал в мае 18 рабочих дней при плановом числе 23 дня. Рассчитать заработную плату работника при помесечной повременной системе оплаты труда.

Кроссворд.



По горизонтали

2. Как нывают показатели смертности и рождаемости
3. Школа макроэкономической мысли, сложившаяся в послевоенный период на основе трудов Джона Кейнса
4. Процесс расширения прав и свобод граждан или подданных какой-либо страны — в первую очередь в политической, экономической, культурной и других сферах общественной жизни
5. Дисциплина, изучающая закономерности развития и взаимодействия открытых национальных экономик и мировое хозяйство в целом
6. Рост числа крупных предприятий и сосредоточение на них всё большей части имеющихся в обществе средств производства, рабочей силы и продукции
8. Одна из основных школ в экономической науке, берущая свое начало от работ маржиналистов, которые определяли стоимость в зависимости от редкости и считали, что равновесные цены определяются балансом между спросом и предложением
9. Ввоз товаров из-за границы для реализации их на внутреннем рынке ввозящей страны
10. Распространение, расширение процесса, сферы деятельности за рамки одного государства, региона, вовлечение в него широкого круга участников
11. Денежная единица США, одна из основных резервных валют мира
12. Взаимное соотношение между количеством природных ресурсов и размерами их использования
14. Компании (корпорации), владеющие производственными подразделениями в нескольких странах
15. Процесс перераспределения властных компетенций, передачи функций от национального на региональный уровень
16. Система специализированных организаций, призванных содействовать функционированию отдельных рынков
17. Природные ресурсы, запасы которых или восстанавливаются быстрее, чем используются, или не зависят от того, используются они или нет
19. Тип экономического развития, экономический рост которого достигается за счет количественного увеличения факторов производства
21. Общепланитарный масштаб интернационализации мировой экономики в результате расширяющегося взаимодействия национальных экономик и их транснационализации
22. Тип экономического развития, базируется на увеличении масштабов выпуска продукции путем качественного совершенства факторов производства
23. В широком смысле этого слова представляет собой любой товар, способный выполнять функцию денег при совершении обмена товарами на рынке внутри страны или на международном рынке
24. Торговое или промышленное предприятие, торгово-промышленное объединение предпринимателей

По вертикали

1. Это процесс формирования, применения и контроля цен
7. Процесс перехода от индустриального к постиндустриальному обществу
13. Система производственных связей между различными фирмами, компаниями, каждая из которых производит отдельные части единого изделия
16. Процесс упорядочения, согласования и объединения структур и функций в целостном организме, характерный для живых систем на каждом из уровней их организации
18. Доход в экономике, полученный резидентами от используемых факторов производства
20. Установление оптимального числа размеров или видов продукции, процессов или услуг, необходимых для удовлетворения основных потребностей

Деловая игра "Психологический портрет работника".

Цели игры:

1. Научиться определять психологический тип личности по методу С. Деллингер и устанавливать соответствие между характером труда на конкретном рабочем месте и типом личности
2. Приобрести опыт проведения психологических тестов.
3. Проанализировать свои психологические особенности и психологические особенности других студентов группы. Помочь студентам сориентироваться в выборе будущего места работы.
4. Получить элементарные навыки отбора персонала.

Основные понятия:

Отбор персонала – процесс выбора предприятием из списка претендентов наиболее подходящего лица в соответствии с критериями вакантного места

Необходимые пояснения. Каждый человек принадлежит к одному из пяти психологических типов: Квадрат, Треугольник, Прямоугольник, Круг и Зигзаг. Каждый тип наиболее подходит для работы, для которой нужны определенные характеристики труда: исполнительность, умение управлять людьми, способности к общению или творчеству.

Квадрат. Символизирует трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца. Выносливость, терпение и методичность обычно делают Квадрата высококлассным специалистом в своей отрасли. Умение анализировать – сильная сторона Квадрата, он может прорабатывать детали сложных проектов. Квадраты могут быть отличными исполнителями, но редко бывают хорошими менеджерами. Когда приходит время принимать решение, особенно, связанное с риском, Квадраты, вольно или невольно, оттягивают его принятие. Эмоциональная сухость мешает Квадратам контактировать с разными людьми.

Треугольник. Символизирует лидерство. Треугольники – энергичные, неудержимые, сильные личности, которые ставят ясные цели

и, как правило, достигают их. Они сосредоточиваются на главном, на сущности проблемы. Треугольники честолюбивы, стремятся сделать карьеру. Из них получаются великолепные менеджеры самого высокого уровня. На пути к вершинам власти они не слишком щепетильны с точки зрения моральных норм.

Прямоугольник. Символизирует состояние перехода и изменения. Это временная форма личности, человека, неудовлетворенного тем образом жизни, который он ведет сейчас. Основным психическим состоянием Прямоугольника является замешательство, запутанность в проблемах и неопределенность. Им просто необходимо общение с другими людьми. Они открыты для новых идей и ценностей, легко усваивают все новое. Они любознательны и смелы.

Круг. Символизирует коммуникативность, общительность. Круг служит тем «клеем», который скрепляет трудовой коллектив. Люди тянутся к Кругам. Они очень популярны среди коллег. Однако это – слабые менеджеры и руководители бизнеса, так как избегают принятия непопулярных решений. Круги нерешительны и слабы в «политических играх», над ними часто берут верх сильные личности. Круг – прирожденный психолог, его мышление –образное, интуитивное, эмоционально окрашенное.

Зигзаг. Символизирует творчество, образное мышление, интуицию. Для них нет ничего более скучного, чем рутина, шаблон, правила и инструкции. Их раздражают строго фиксированные обязанности, они хотят быть независимыми от других в работе. Основное назначение Зигзага – генерировать новые идеи. Зигзаг устремлен в будущее, ему больше интересна возможность, чем действительность. Зигзаги непрактичны, нереалистичны и наивны. Они способны мотивировать всех вокруг себя, но им не хватает гибкости: они несдержанны и экспрессивны. Проработка деталей проекта – не их сильная сторона.

Правила игры:

1. Студенты должны хорошо знать друг друга
2. Каждый студент одновременно играет две роли: менеджера по персоналу, отбирающего претендентов (активное участие); и претендента на вакантную должность (пассивное участие).
3. Менеджера по персоналу студент должен отобрать из числа других студентов группу из четырех претендентов на следующие вакантные должности (в скобках указан желательный психологический тип претендента): бухгалтер (Квадрат); начальник отдела (Треугольник); дизайнер (Зигзаг); пресс-секретарь (Круг).
4. Отбор персонала производится прежде, чем будет определен тип каждого студента с помощью тестирования.
5. Отбор осуществляется следующим образом: напротив каждой вакантной должности студент пишет фамилию студента, который, по его мнению, наиболее подходит для нее (всего указывается четыре фамилии).

6. Студент не может включить себя в число претендентов на вакантные должности.

7. После того как отбор персонала завершен и все студенты сдали списки рекомендуемых претендентов, проводится тест для определения психологического типа каждого студента.

8. В результате анализа результатов теста будет определен доминирующий (главный) психологический тип, а также дополнительный (скрытый) тип каждого студента.

Пример. В результате тестирования определена характеристика студента Петрова: Квадрат-Треугольник. Это значит, что он исполнитель с задатками руководителя.

9. Качество отбора, произведенного студентом, оценивается по числу совпадений психологических типов в парах «должность-претендент». Задача студента – добиться наибольшего числа таких совпадений, пытаясь интуитивно (до проведения теста) определить психологический тип претендента.

10. Баллы присуждаются по числу совпадений психологических типов в парах «должность-претендент». Максимально возможное число баллов равно четырем, минимально возможное – нулю.

11. Тест может показать, что в группе студентов отсутствует какой-либо психологический тип. Чтобы заполнить вакансию, отвечающую этой «фигуре», студенты могут принимать на работу претендентов с подходящим дополнительным (скрытым) типом.

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену.

1. Предмет экономики труда.
2. Место экономики труда в системе наук о труде.
3. Развитие научной мысли в области экономики труда.
4. Понятие труда. Процесс труда.
5. Содержание и характер труда.
6. Классификация видов труда.
7. Роль труда в развитии человека и общества.
8. Сущность и структура человеческого капитала.
9. Образование как элемент определяющий конкурентоспособность человеческого капитала.
10. Инвестиции в человеческий капитал.
11. Трудовой потенциал человека и общества.
12. Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов.
13. Сущность рынка труда.
14. Сегменты и модели рынка труда.
15. Социально – экономическая сущность занятости населения.

16. Сущность, причины и виды безработицы. Закон Оукена.
17. Государственная политика в области сокращения безработицы и роста занятости населения. Регулирование уровня безработицы.
18. Взаимосвязь инфляции и безработицы.
19. Неравенство доходов. Кривая Лоренца и коэффициент Джини.
20. Понятие оплаты труда. Сущность и функции заработной платы.
21. Формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная, тарифная).
22. Дополнительные меры поощрения работников.
23. Производительность и эффективность труда. Факторы динамики производительности труда.
24. Резервы роста производительности труда. Показатели и методы измерения производительности труда.
25. Природа экономических издержек производства, их структура и виды.
26. Управление трудом в условиях кризиса.
27. Антикризисное управление трудом.
28. Сущность и принципы нормирования труда на предприятии. Нормы труда.
29. Структура затрат рабочего времени.
30. Международный уровень управления трудом. Роль МОТ в разработке программ занятости и преодоления безработицы.
31. Научная организация труда. Структурные элементы организации труда на предприятии.
32. Разделение и кооперация труда: сущность, границы, формы.
33. Оснащение и планировка рабочих мест. Функции обслуживания рабочих мест. Режимы труда и отдыха.
34. Классификация условий труда и факторы их формирования.
35. Безопасность труда и дисциплина труда.
36. Профсоюз как субъект трудовых отношений.
37. Дискриминация на рынке труда: определение, виды, проблемы измерения.
38. Теории мотивации. Потребности и интересы в системе мотивации труда.
39. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
40. Качество трудовой жизни как инструмент мотивации.

Задачи к экзамену.

Задание 1.

Определить месячный заработок рабочего, труд которого оплачивается по:

- прямой сдельной системе
- сдельно-премиальной системе;
- сдельно-прогрессивной системе.

Часовая тарифная ставка - 4,2 руб

Варианты		11
----------	--	----

Показатели	Ед.изм.	
Сменная (8-часовая норма выработки)	Т	100
Количество отработанных дней в течении месяца	Дн	21
Объем продукции, выпущенной в течении месяца	Т	2400
Премия за выполнение плана	%	35
Премия за каждый процент перевыполнения плана	%	1
Коэффициент прогрессии (увеличения расценки)		1,2

Задание 2.

Определите сдельный месячный заработок каждого члена бригады слесарей-сборщиков, если:

- месячный заработок бригады 2100 руб.;
- члены бригады отработали (смен)
 - 2 чел. 5 разряда – 21,
 - 1 чел. 6 разряда – 23,
 - 1 чел. 6 разряда – 24.
- часовая тарифная ставка рабочего
 - 5 разряда - 1,73 руб.
 - 6 разряда - 1,98 руб.

Задание 3.

За 10 лет национальный доход вырос в 1,5 раза, численность населения - на 5%, доля занятых в материальном производстве (в общей численности населения) снизилась на 10%. На сколько процентов повысилась производительность общественного труда?

Задание 4.

Определить долю прироста национального дохода за счет роста производительности труда, если национальный доход возрастает на 30%, численность занятых в отраслях материального производства увеличится на 3%.

Задание 5.

Определить относительную экономию живого труда за счет повышения производительности труда, если известно, что на предприятии выпуск продукции за год вырос на 10%, а численность работников увеличилась с 8400 до 8700 человек.

Задание 6.

Бригада подземных рабочих шахты в количестве 60 чел. добыла за 20 рабочих дней 10000 т угля. Определить суточную выработку продукции на одного рабочего.

Задание 7.

Определить выполнение плана по росту производительности труда на чулочно-носочной фабрике, если известно, что объем производства мужских носков по плану - 100 тыс. пар, фактически - 112 тыс. пар; женских чулок по плану - 400 тыс. пар, фактически - 350 тыс. пар. Затраты труда (на весь объем продукции) составили: на производство мужских носков - по плану 200 тыс. чел.-ч.; фактически - 218 тыс. чел.-ч.; на производство женских чулок - по плану 840 тыс. чел.-ч., фактически 725 тыс. чел.-ч.

Задание 8.

Определить месячную выработку в нормо-часах на одного рабочего и средний процент выполнения норм, если за месяц коллектив бригады (14 чел.) отработал по табелю 22 рабочих дня по 8,2 часа и выполнил объем работ 2660 нормо-часов.

Задание 9.

На обработку детали затрачивали 20 мин., после внесения изменений в технологический процесс норму времени пересмотрели и установили равной 17 мин. На сколько процентов снизилась трудоемкость изготовления детали и повысилась производительность труда?

Задание 10.

В базисном периоде рабочие выполнили работу в объеме 60 тыс. нормо-часов. отработав при этом фактически 40 тыс. часов; в отчетный период объем работ составил 66,7 тыс. нормо-часов. При фактических затратах времени 42 тыс. часов определить прирост производительности труда рабочих.

Задание 11.

Определить влияние показателей отработанного времени на изменение часовой, дневной и годовой производительности индивидуального труда при следующих данных, представленных в таблице.

	База	Отчет
Часовая выработка	4,8	5,4

(тыс. руб.)		
Средняя продолжительность рабочего дня (час.)	7,8	7,9
Число рабочих дней в году	256	254

Задание 12.

Часовая выработка рабочих по плану составила 5,8 тыс. руб., фактическая 6,2 тыс. руб. Численность рабочих оказалась больше запланированной на 3%; среднее число отработанных часов в году на одного рабочего составило 97% планового. На сколько процентов выполнен план по объему произведенной продукции и росту производительности труда?

Задание 13.

При переходе на новую технологию трудоемкость изделия снизилась с 2,9 до 2,2 час. Выпуск изделий с момента внедрения новой технологии до конца года составил 9100 шт. Каков будет рост производительности труда и экономия рабочей силы, если полезный фонд рабочего времени одного рабочего за год 1870 час, нормы выполняются в среднем на 104%. Определить численность рабочих.

Задание 14.

На предприятии с I апреля 1996 г. модернизированы 35 из 150 токарных автоматов с повышением их производительности на 32%. Общая численность работников на конец первого квартала 1996 г. составила 2000 человек, а удельный вес токарей в ней - 10%. Рассчитать в связи с этим экономию численности рабочих и рост производительности труда.

Задание 15.

В базисный период потерн рабочего времени из-за простоев составляли 6% сменного времени, непроизводительные затраты на бракованную продукцию и ее переделку - 12% и неявки по болезням и другим причинам - 7%. После выявления соответствующих резервов лучшего использования рабочего времени намечено ликвидировать простои; снизить брак до 5%, а неявки сократить до 3,5%. На сколько процентов повысится производительность труда?

Задание 16.

Рассчитать рост производительности труда по каждому резерву и в целом по предприятию, если экономия рабочей силы составила: за счет снижения брака продукции - 17 чел., уменьшения внутрисменных простоев - 32; увеличении числа явочных дней - 20; совершенствования технологий - 100; уменьшения численности обслуживающего персонала 13 чел. Всего на предприятии работает 1260 чел.

Задание 17.

В результате повышения технического уровня производства планируется с апреля текущего года уменьшить затраты труда на одно изделие с 15 до 12 мин., а в результате совершенствования организации труда увеличить среднее число отработанных дней в году на одного рабочего с 231,4 до 233,6 и сократить внутрисменные потери времени с 13 до 7%. В базисном году доля рабочих в общей численности работающих составила 78%. Для расчета использовать следующие данные: годовой выпуск изделий по плану - 648000 шт.; расчетная численность работающих - 900 чел.; плановый фонд времени рабочего за год - 1800 час; выполнение норм по плану - 112%; доля простоев по вине рабочих во внутрисменных потерях рабочего времени в базисном году - 40%. Определить экономию рабочей силы в разрезе отдельных факторов и планируемый рост производительности труда.

Задание 18.

Фактическая численность рабочих 45 чел. Каким должен быть средний коэффициент выполнения норм, чтобы обеспечить выполнение производственной программы в объеме 8500 нормо-ч. без дополнительного привлечения рабочих? Фонд рабочего времени одного рабочего составляет 200 часов в месяц. Коэффициент явки 0,83.

Задание 19.

Каким должно быть явочное «тело рабочих в смену, чтобы обеспечить выполнение сменного задания в объеме 3600 пар обуви при норме выработки 250 пар в смену и коэффициенте выполнения норм 1,3?

Задание 20.

Рыночная конъюнктура позволяет предприятию увеличить в будущем году объем выпуска продукции с 100 до 120 млн руб. при сохранении цены изделий. При базовом уровне производительности труда для этого потребовалось бы 1210 рабочих, однако численность рабочих предполагается сократить на 5% по сравнению с базовой. Рассчитать, какой прирост производительности труда должен обеспечить коллектив предприятия в будущем году, чтобы удовлетворить спрос на свою продукцию на товарном рынке.

Задание 21.

На предприятии неблагоприятная ситуация с дисциплиной труда (т.е. нет нужного отношения к труду, заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах производства), что является причиной снижения производительности труда и сокращения объема выпускаемой продукции, хотя спрос на продукцию стабилен. Рассчитать размер экономического

ущерба (относительное увеличение себестоимости продукции и уменьшение плановой прибыли) при следующих условиях:

- 1) потери рабочего времени планировались в размере 3% эффективного фонда рабочего времени; а фактическая величина их составила 10%;
- 2) численность работников предприятия 2800 чел. осталась неизменной;
- 3) производительность труда на одного работника планировалась в размере 14000 руб.;
- 4) расходы на тысячу рублей товарной продукции 940 руб.;
- 5) удельный вес условно постоянных расходов в себестоимости продукции 25%.

Задание 22.

Как показали маркетинговые исследования, спрос на продукцию предприятия имеет стабильную тенденцию к росту. Объем производства планируется увеличить за счет внедрения программ повышения производительности труда. Выбрать и обосновать из предлагаемых ниже программ обеспечивающие рост производительности труда не менее чем на 12% в год и положительный экономический эффект. Деятельность предприятия характеризуется следующими данными:

- 1) объем товарного выпуска на текущий год 180 млн. руб.;
- 2) планируемая прибыль 7% от стоимости товарной продукции;
- 3) удельный вес условно-постоянных расходов в себестоимости продукции - 25%.

Программа 1. Производительность труда может быть повышена за счет следующих внутренних резервов:

- а) улучшения организации труда и производства на 1,2% (без капитальных, но с увеличением текущих затрат на 400 тыс. руб. в год);
- б) совершенствования кадровой структуры, поощрительных систем, введения новых форм оплаты на 1,8% (без дополнительных затрат на их осуществление);
- в) улучшения условий труда на 2% с капитальными (на 6 лет) затратами в размере 5 млн. руб. и нормативом освоения этих затрат 15% в год; с увеличением текущих затрат на 65 тыс. руб. в год.

Программа 2. Производительность труда может быть повышена на 8% за счет реконструкции цехов и модернизации действующего оборудования без его замены. Это потребует капитальных затрат в размере 1470 тыс. руб. и остановки предприятия на 22 рабочих дня в течение года (а году 262 рабочих дня).

Программа 3. Производительность труда может быть повышена на 22% за счет полной замены всего технологического оборудования на новое. Это потребует 1 млрд. руб. капитальных затрат и остановки предприятия на 6 месяцев.

Задание 23.

Рассчитать экономическую эффективность программы повышения производительности труда в ситуациях с различной рыночной конъюнктурой:

а) спрос на продукцию предприятия ограничен;
б) спрос на продукцию предприятия имеет тенденцию к увеличению. Деятельность предприятия характеризуется следующими показателями:

- 1) численность работников 2500 чел.;
- 2) среднегодовая зарплата 2250 тыс. руб.;
- 3) выработка по товарной продукции на одного работника 9600 тыс. руб.;
- 4) затраты на тысячу рублей товарной продукции 910 руб.;
- 5) удельный вес условно-постоянных расходов в себестоимости продукции 20%;
- 6) начисления на зарплату 39%;
- 7) текущие затраты на программу в целом составляют 100 млн. руб.; капитальные - 2 млрд. 100 млн. руб.

Программа повышения производительности труда включает в себя следующие мероприятия: 1) модернизацию части технологического оборудования, что позволит снизить трудоемкость с 230 до 218 нормо-ч. на тысячу рублей товарной продукции; 2) совершенствование организации труда и укрепление дисциплины обеспечат сокращение потерь рабочего времени с 15 до 10% у всех основных рабочих; 3) усиление ответственности за качество продукции позволит сократить брак с 2,6 до 0,4%.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ.

3.1. Текущий контроль успеваемости студентов

Текущий контроль успеваемости – это установление уровня знаний, умений, владений студентов по отношению к объему и содержанию разделов (модулей, частей) учебных дисциплин, представленных и утвержденных в учебных планах и учебных программах.

Текущий контроль успеваемости осуществляется через комплекс испытаний студентов в виде устных и письменных опросов, коллоквиумов, контрольных работ, проверки домашних заданий, защиты отчетов, компьютерного и бланочного тестирования. Возможны и другие виды контроля по усмотрению кафедры, обеспечивающей учебный процесс по данной дисциплине, в том числе, контроль посещаемости занятий.

В систему текущего контроля рекомендуется вводить необязательные мероприятия, позволяющие повысить семестровый рейтинг, например, участие в олимпиадах, научное исследование, участие в научных конференциях с докладом по теме изучаемого предмета и т.д. с назначением определенных баллов, прибавляемых к семестровому рейтингу по дисциплине. При этом рейтинг не должен превышать 100 баллов.

Для текущего контроля успеваемости на кафедрах, осуществляющих учебный процесс, создаются и периодически актуализируются банки тестов, заданий, программы компьютерных проверок и т.п. материалы.

Виды и сроки проведения мероприятий текущего контроля устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.

3.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация студентов – это установление уровня знаний, умений, владений обучаемых, как показателя уровня освоения требуемых компетенций, по отношению к объему и содержанию семестровых частей учебных дисциплин или дисциплин в целом.

Оценка промежуточной аттестации студента по дисциплине формируется на основании семестрового рейтинга текущего контроля и рейтинга зачетного и/или экзаменационного испытания.

Зачетное/экзаменационное испытание проводится в сроки, устанавливаемые в соответствии с утвержденными учебными планами, календарными учебными графиками, приказами.

Преподаватель имеет право принять у студента зачет и/или экзамен только при наличии первичных документов по учету результатов промежуточной аттестации. Первичными документами являются экзаменационные и зачетные ведомости, индивидуальные разрешения на сдачу зачетов, экзаменов, курсовых проектов (работ). Все первичные документы должны передаваться в деканат преподавателем лично не позднее следующего дня после проведения испытания промежуточной аттестации.

По результатам промежуточной аттестации студенту, кроме итогового рейтинга по 100-балльной шкале, выставляется итоговая отметка, которая может быть дифференцированной («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»), либо недифференцированной («зачтено», «не зачтено»).

При аттестации на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «зачтено» студент считается получившим положительную оценку и прошедшим промежуточную аттестацию. Положительные оценки и

соответствующие рейтинги заносятся в первичные документы и зачетные книжки студентов. Записи в зачетных книжках студентов должны осуществляться только после оформления первичных документов.

Оценки «неудовлетворительно» и «не зачтено» проставляются только в первичные документы.

Неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации по одному или нескольким учебным курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы или непрохождение промежуточной аттестации в установленные сроки признаются академической задолженностью. Студенты обязаны ликвидировать академическую задолженность.

Виды и сроки проведения мероприятий промежуточной аттестации устанавливаются рабочей программой учебной дисциплины.