

Приложение к рабочей программе дисциплины Экономика труда

Направление подготовки – 38.03.01 Экономика
Направленность (профиль) – Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Учебный план 2021 года разработки

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Назначение фонда оценочных средств (ФОС) по дисциплине

ФОС по учебной дисциплине – совокупность контрольных материалов, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения, а также и уровня сформированности всех компетенций, закрепленных за дисциплиной. ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Задачи ФОС:

- управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков и формированием компетенций, определенных ОПОП по направлению 38.03.01. Экономика, направленность (профиль) – Экономика предприятий и организаций;
- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины с выделением положительных/отрицательных результатов и планирование предупреждающих/корректирующих мероприятий;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение в образовательный процесс университета инновационных методов обучения;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

2. Структура ФОС и применяемые методы оценки полученных знаний

2.1 Общие сведения о ФОС

ФОС позволяет оценить освоение всех указанных в рабочей программе компетенции, установленных ОПОП. В качестве метода оценивания применяется реферирование материала, экспресс-опрос, тестирование.

Структурными элементами ФОС по дисциплине являются: ФОС для проведения текущего контроля, состоящий из тестов и шкалы оценивания и других контрольно-измерительных материалов, описывающих показатели, критериев и шкал оценивания; ФОС для проведения промежуточной аттестации, состоящий из тестов и шкалы оценивания.

Применяемые методы оценки полученных знаний по разделам дисциплины

| Раздел | Текущая аттестация (количество заданий, работ) | | | Промежуточная аттестация |
|--|---|---------------------|--------------|-----------------------------|
| | Реферат | Экспресс - опрос | Тестирование | Комплексное тестирование |
| Тема 1. Трудовые ресурсы и рынок труда | + | + | + | экзамен |
| Тема 2. Социально-трудовые отношения | + | + | + | экзамен |
| Тема 3. Политика занятости и регулирование рынка труда | + | + | + | экзамен |
| Тема 4. Организация и нормирование труда на предприятии | + | + | + | экзамен |
| Тема 5. Производительность труда | + | + | + | экзамен |

| | | | | |
|--|---|---|---|---------|
| Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда | + | + | + | экзамен |
| Тема 7. Планирование труда на предприятии | + | + | + | экзамен |
| Тема 8. Система управления персоналом на предприятии и правовые аспекты регулирования трудовых отношений | + | + | + | экзамен |

2.2 Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Реферат

Реферирование – это форма научно-исследовательской деятельности обучающихся, в основе которой находится самостоятельный поиск и обработка информации по обусловленной проблеме, нацеленная на формирование навыков самостоятельной работы студентов.

Технология оценивания рефератов: оценка рефератов строится с учетом степени соответствия установленным критериям относительно его содержания и представления: актуальность, научная и практическая значимость, своевременность (современность), соответствие предмету исследования, полнота (охват отдельных аспектов обусловленной проблемы), источники информации, стиль изложения, качество презентации.

Тематика рефератов по каждой теме представлена в практикуме (методических указаниях) к практическим занятиям и по самостоятельной работе по дисциплине, размещенном на официальном электронном ресурсе ФГБОУ ВО «КГМТУ».

Рефераты оцениваются по четырехбалльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии формирования оценок за реферат:

- «отлично» – реферат содержит современную интерпретацию обусловленной проблемы рассматриваемой темы, отвечает критериальным требованиям к содержанию, иллюстрирован примерами из отечественной и (или) зарубежной практики, качественно презентован;
 - «хорошо» – если выполнено 70-89 % от условий, предъявляемых к отличной работе;
 - «удовлетворительно» – если выполнено 50-69 % от условий, предъявляемых к отличной работе;
 - «неудовлетворительно» – проблема не раскрыта или материал морально устарел не отвечать текущим тенденциям или экономическим, политическим, социальным условиям.
- В течение семестра каждый обучающийся должен подготовить не менее 3 рефератов.

Экспресс-опрос

Тема 1. Трудовые ресурсы и рынок труда

| Контрольный вопрос |
|--|
| 1. Понятие и структура трудовых ресурсов |
| 2. Рабочая сила и трудовой потенциал |
| 3. Формирование и воспроизводство трудовых ресурсов |
| 4. Методы управления трудовыми ресурсами |
| 5. Показатели, пути и факторы эффективного использования трудовых ресурсов общества |
| 6. Основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов и трудового потенциала |
| 7. Понятие рынка труда |
| 8. Типы и модели рынков труда |

Тема 2. Социально-трудовые отношения

| Контрольный вопрос |
|---|
| 1. Сущность, субъекты и предмет социально-трудовых отношений |
| 2. Типы социально-трудовых отношений |
| 3. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений |
| 4. Механизм регулирования социально-трудовых отношений |
| 5. Социальное партнерство |

| |
|--|
| 6. Правовое обеспечение социально-трудовых отношений |
| 7. Социально-трудовые отношения в условиях диверсификации национальной экономики |

Тема 3. Политика занятости и регулирование рынка труда

| Контрольный вопрос |
|-------------------------------------|
| 1. Рынок труда |
| 2. Занятость и безработица |
| 3. Проблемы российского рынка труда |

Тема 4. Организация и нормирование труда на предприятии

| Контрольный вопрос |
|---|
| 1. Цели и задачи организации труда на предприятии |
| 2. Разделение и кооперация труда |
| 3. Принципы и формы организации труда |
| 4. Организация и обслуживание рабочих мест |
| 5. Аттестация и рационализация рабочих мест |
| 6. Нормирование труда |
| 7. Понятие трудового процесса, его отличительные черты |
| 8. Структура трудового процесса |
| 9. Методы изучения трудовых процессов и их классификация |
| 10. Рабочее время и его классификация |
| 11. Методы изучения рабочего времени: характеристика, особенности и методика применения |
| 12. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов за счет совершенствования организации труда |
| 13. Виды норм труда |
| 14. Методы нормирования труда : характеристика, особенности и методика применения |

Тема 5. Производительность труда

| Контрольный вопрос |
|--|
| 1. Производительность труда: экономическое содержание и методы измерения |
| 2. Выработка продукции: экономическое содержание и методы измерения |
| 3. Трудоемкость продукции: экономическое содержание и методы измерения |
| 4. Необходимость и содержание управления производительностью труда |
| 5. Факторы и условия изменения производительности труда |
| 6. Резервы роста производительности труда |
| 7. Планирование производительности труда |

Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда

| Контрольный вопрос |
|--|
| 1. Сущность заработной платы |
| 2. Функции заработной платы |
| 3. Содержание и основные принципы организации оплаты труда |
| 4. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы оплаты труда, порядок их определения расчета и применения |
| 5. Характеристика основных форм и систем оплаты труда |
| 6. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих |
| 7. Надбавки и доплаты и их роль в стимулировании труда |
| 8. Премияльные системы: их сущность, показатели премирования, порядок разработки |

Тема 7. Планирование труда на предприятии

| Контрольный вопрос |
|--|
| 1. Укрупненные методы расчета численности работников предприятия |
| 2. Расчет численности рабочих |

| |
|--|
| 3. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках |
| 4. Методы определения численности работников |
| 5. Определение численности руководителей, специалистов, служащих |
| 6. Планирование фонда заработной платы |
| 7. Формирование фонда заработной платы структурных подразделений |
| 8. Расчет и планирование средней заработной платы |

Тема 8. Система управления персоналом на предприятии и правовые аспекты регулирования трудовых отношений

| Контрольный вопрос |
|---|
| 1. Основные компоненты системы управления персоналом организации. |
| 2. Сущность проектирования системы управления персоналом. |
| 3. Основные технологии управления персоналом. |
| 4. Сущность кадровой политики предприятия. |
| 5. Основные направления кадровой политики. |
| 6. Какие цели и задачи реализует кадровая политика? |
| 7. Условия, обеспечивающие эффективность процесса управления персоналом. |
| 8. Основные подходы, связанные с формированием нормативно-правовой базы и ее использованием в процессах управления персоналом |

Критерии формирования оценок за экспресс-опрос:

Экспресс-опрос на проводится путем письменных ответов на все вопросы соответствующей лекции темы. Оценивание осуществляется по двухбалльной системе: «не зачтено», «зачтено». Оценка «зачтено» выставляется в случае правильного ответа на все вопросы экспресс-опроса (допускается наличие неточностей в ответах не более чем в 50%). Время на прохождение экспресс-опроса – 10 минут; количество попыток прохождения экспресс-опроса – неограниченно.

Тестирование

Тестирование – это форма оперативного, объективного и сплошного измерения знаний обучающихся, выполняющая не только диагностическую функцию, нацеленную на выявлении уровня знаний, умений, навыков студента, но и обучающую и воспитательную функции, что, несомненно, повышает прикладную ценность тестирования. Обучающая функция тестирования состоит в мотивировании студента к активизации работы по усвоению учебного материала, с одной стороны, а с другой стороны, позволяет ему, задействовав резервы памяти, не только вспомнить, но и закрепить изучаемый материал. Организационная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля, что дисциплинирует и организует работу студентов, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях.

Тестирование формируют навыки по работе с учебным материалом и извлечению информации.

Технология оценивания тестирования: оценивание текущего тестирования осуществляется по номинальной шкале – за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. Общая оценка каждого теста осуществляется посредством отношения количества правильных ответов к общему числу вопросов в тесте, выраженного в процентах, по четырехбалльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии формирования оценок при тестировании:

- «отлично» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 90 до 100%;
- «хорошо» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 70 до 89%;
- «удовлетворительно» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 51 до 79%;
- «неудовлетворительно» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 0 до

50%.

Время прохождения тестов определяется временем ответа на один вопрос (1 минута) и количеством тестовых вопросов по теме.

Количество попыток прохождения теста ограничено только временем официальных консультаций преподавателя.

Тема 1. Трудовые ресурсы и рынок труда

| | |
|---|---|
| 1. Термин «олигопсония» применительно к рынку труда означает, что: | а.) на рынке труда есть небольшое количество работодателей б.) на рынке труда есть только один работодатель, а продавцы рабочей силы объединены в профсоюз в.) на рынке труда есть небольшое количество продавцов рабочей силы г.) на рынке труда есть только один работодатель |
| 2. Емкость текущего рынка труда определяется: | а.) числом и структурой рабочих мест, существующих в отраслях экономики б.) численность лиц, занятых поиском работы в.) числом вакантных рабочих мест г.) численностью трудоспособного населения, претендующего на работу по найму |
| 3. К трудовым ресурсам наука относит: | а.) граждан, желающих и имеющих возможность заниматься трудовой деятельностью б.) трудоспособное население в трудоспособном возрасте, обладающее психофизиологическими и социальными характеристиками в.) граждан, вовлеченных в трудовую деятельность г.) всех граждан трудоспособного возраста |
| 4. Какие процессы из перечисленных определяют численность и состав человеческих ресурсов в стране и регионах? | а.) развитие персонала на предприятиях б.) распределение работающих по видам экономической деятельности в.) горизонтальная и вертикальная ротация персонала г.) естественное и механическое движение населения |
| 5. Сущность экономической категории «труд»: | а.) процесс, совершающийся между человеком и природой б.) предмет продажи на рынке труда в.) степень использования рабочего времени в рабочую смену г.) целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ |
| 6. Какова главная цель системы управления человеческими ресурсами на макроуровне? | а.) реализация демографической политики государства б.) достижение баланса между экономическим и социальным развитием общества в.) обеспечение условий жизнедеятельности людей г.) воспроизводство человеческих ресурсов во взаимосвязи с социальной и кадровой политикой государства |
| 7. Согласно этому учёному, понижение уровня заработной платы влечёт за собой уменьшение совокупного спроса, а следовательно и инвестиционного спроса: | а.) Дж. М. Кейнс б.) А. Смит в.) К. Маркс г.) О. Филлипс |
| 8. Воспроизводство рабочей силы — это: | а.) постоянное возобновление и поддержание умственных способностей, повышение профессионально-квалификационного и образовательного уровня б.) набор новых работников в организацию в.) процесс постоянного воспроизводства поколений людей вследствие взаимодействия рождаемости и смертности г.) нет верного варианта |
| 9. Что включает в себя понятие трудового потенциала организации? | а.) совокупность работников, обладающих определенной квалификацией, опытом работы и профессией б.) совокупность работников и материальных ресурсов в.) совокупность работников, обладающих определенными знаниями, опытом, и организационно-техническими условиями производства г.) нет верного варианта |
| 10. Укажите факторы, оказывающие влияние на численность трудовых ресурсов: | а.) пересмотр возрастных границ трудоспособности б.) миграционный прирост (отток) трудоспособных лиц в трудоспособном возрасте в.) естественный прирост населения в трудоспособном возрасте г.) величина валового внутреннего продукта д.) изменение доли нетрудоспособных в трудоспособном возрасте |

| | |
|--|------------------------------------|
| | е.) отраслевая структура экономики |
|--|------------------------------------|

| | |
|--|--|
| 11. Анализ трудовой структуры населения проводится с помощью системы показателей, характеризующих: | а.) трудовую нагрузку, ее структуру и возможности замещения лиц, выбывающих из трудоспособного возраста б.) трудовую нагрузку общества и уровень занятости населения в.) трудовую нагрузку, уровень безработицы и динамику естественного прироста (убыли) населения г.) нет верного варианта |
| 12. Основные задачи исследования уровня жизни населения: | а.) изучение номинального и реального доходов б.) выявление потребностей граждан в.) измерение реальных показателей существующих норм и сравнение их с оптимальными значениями г.) оценка основных качественных характеристик человека д.) выявление слабых сторон существующей социальной политики |
| 13. Какова отличительная особенность шведской модели рынка труда? | а.) система пожизненного найма б.) патерналистское отношение работодателей к работникам в.) политика солидарной зарплаты г.) зависимость зарплаты от статуса и возраста работника |
| 14. Перед вами примеры дискриминации на рынке труда. Какой вариант лишний? | а.) отклонение работодателем наилучшего кандидата на продвижение по карьерной лестнице по причине предпочтения хорошо знакомого ему работника б.) оплата труда по разным тарифным ставкам двух работников, обладающих одинаковыми навыками, но проявляющих разную трудовую дисциплину в.) фирма платит работнику-мужчине больше, чем работнице-женщине, так как предельный продукт его труда в два раза выше, чем у неё г.) ротация на низкооплачиваемые должности женщин в целях перевода на высокооплачиваемые должности мужчин |
| 15. Повышение ставки заработной платы и изменение альтернативной ценности труда, приводящие к росту предложения труда, вызванного желанием трудиться и покупать потребительские блага за счет дополнительных заработков: | а.) эффект дохода на рынке труда б.) мотивация трудовой деятельности в.) эффект замещения на рынке труда г.) индивидуальное предложение труда |
| 16. Движение рабочей силы в пределах предприятия, где зарплата и расстановка работников в значительной мере определяются организационными правилами и процедурами, является проявлением _____ рынка труда. | а.) Внутреннего б.) Внешнего в.) Отраслевого г.) Внутрипроизводственного |
| 17. Какую отличительную черту имеет японская модель рынка труда? | а.) децентрализация законодательства, регулирующего рынок труда б.) развитость внутрифирменного рынка труда в.) политика солидарной зарплаты г.) высокая мобильность рабочей силы |
| 18. Труд в современных условиях характеризуется следующими особенностями: | а.) сокращение овеществленной доли трудовых затрат б.) снижение интеллектуального потенциала процесса труда в.) возрастание интеллектуального потенциала процесса труда г.) возрастающее значение социального процесса д.) увеличение овеществленной доли трудовых затрат е.) уменьшение значения социального процесса |
| 19. Трудовая деятельность может осуществляться: | а.) по административному принуждению б.) по внутреннему побуждению в.) по экономическому принуждению г.) все ответы верны |
| 20. Продукт труда – это результат взаимодействия трех составляющих предмета труда, в которые НЕ входит(ят): | а.) средства труда б.) сырьевые материалы в.) характер труда г.) затраты живого труда |
| 21. Взаимодействие работника с предметами труда и средствами труда является: | а.) редуцией труда б.) характером труда в.) понятием труда г.) экономическими отношениями д.) содержанием труда |
| 22. Содержание труда характеризуется такими | а.) сложность труда б.) профессиональная пригодность работника |

| | |
|--|--|
| признаками, как: | в.) масштаб работы г.) уровень технической оснащенности предприятий д.) степень самостоятельности работника |
| 23. Что включает в себя понятие трудового потенциала организации? | а.) совокупность работников, обладающих определенной квалификацией, опытом работы и профессией б.) совокупность работников, обладающих определенными знаниями, опытом, и организационно-технические условия производства в.) совокупность работников и материальных ресурсов г.) нет верного варианта |
| 24. Что является предпосылками эффективного использования трудовых ресурсов? | а.) интенсивность структурных изменений в экономике; развитие инфраструктуры службы содействия занятости; повышение роли профсоюзов б.) организация и нормирование труда; инвестиции в развитие образования и повышение квалификации работников; интенсивность высвобождения рабочей силы в.) повышение технической вооруженности труда; аттестация и рационализация рабочих мест; организация оплаты труда г.) рост заработной платы; увеличение объема производства; внедрение новых видов продукции и услуг |
| 25. Анализ трудовой структуры населения проводится с помощью системы показателей, характеризующих: | а.) трудовую нагрузку, ее структуру и возможности замещения лиц, выбывающих из трудоспособного возраста б.) трудовую нагрузку, уровень безработицы и динамику естественного прироста (убыли) населения в.) трудовую нагрузку общества и уровень занятости населения г.) нет верного варианта |
| 26. Труд в современных условиях характеризуется следующими особенностями: | а.) снижение интеллектуального потенциала процесса труда б.) сокращение овеществленной доли трудовых затрат в.) уменьшение значения социального процесса г.) увеличение овеществленной доли трудовых затрат д.) возрастающее значение социального процесса е.) возрастание интеллектуального потенциала процесса труда |
| 27. Из приведенных ниже определений рабочей силы выберите верный: | а.) рабочая сила — это кадровый состав организации б.) рабочая сила — это потенциальная возможность человека выполнять определенный объем работы в единицу времени в.) рабочая сила — это умения работников эффективно расходовать свою энергию в процессе производства в течение длительного периода времени и восстанавливать данную энергию в процессе отдыха г.) рабочая сила представляет собой совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек и которые используются для производства материальных и духовных благ |
| 28. Трудовой потенциал общества представляет собой: | а.) совокупную рабочую силу б.) численность экономически активного населения и социально-экономические условия его трудовой деятельности в.) численность занятого населения и безработных г.) нет верного варианта |
| 29. Субъектами рынка труда являются: | а.) посреднические организации на рынке труда б.) наемные работники и их объединения в.) соотношение спроса на труд и предложения труда г.) работодатели и их объединения д.) государство |
| 30. Перечислите особенности рынка труда, отличающие его от других рынков | а.) Неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. б.) Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. в.) Наличие и действие неденежных аспектов сделки. г.) Наличие большого числа институциональных структур особого рода. д.) Высокая степень индивидуализации сделок е.) Все ответы верны. |

| | |
|---|--|
| 1. Модель социально-трудовых отношений, включающая помимо независимых экспертов уполномоченных представителей различных отраслей, союзов, ассоциаций: | <ul style="list-style-type: none"> а.) бипартизм б.) трипартизм в.) тетрапартизм г.) мультипартизм |
|---|--|

| | |
|--|--|
| 2. Соотнесите уровень регулирования с документом. Соедините элементы попарно | а.) Федеральный уровень генеральное соглашение б.) Уровень предприятия коллективный договор в.) Отраслевой уровень региональное соглашение |
| 3. К какому типу социально-трудовых отношений относят систему, обеспечивающую согласование интересов субъектов социально-трудовых отношений? | а.) солидарность б.) социальное партнерство в.) патернализм г.) конкуренция |
| 4. Объектом исследования в социологии труда не должны быть: | а.) социально-профессиональные группы на уровне страны б.) социально-профессиональные группы на уровне отрасли в.) малые группы внутри трудового коллектива г.) личная жизнь и семьи сотрудников д.) персонал организации е.) отдельное подразделение |
| 5. Социальная политика организации является: | а.) частью кадровой политики б.) частью финансовой политики в.) частью маркетинговой политики г.) частью бюджетной политики |
| 6. Какой главный документ во взаимоотношениях работодателя и работника? | а.) трудовой договор б.) должностная инструкция в.) правила внутреннего трудового распорядка г.) коллективный договор |
| 7. Что не относится к инструментарию социологического исследования? | а.) социокарта б.) анкета в.) наблюдательный лист г.) бланк интервью д.) респондент |
| 8. В каких направлениях проводится аудит социально-трудовых отношений? | а.) стратегический аудит б.) аудит соответствия в.) аудит совершенствования г.) аудит эффективности д.) аудит стабильности |
| 9. Какой вид социально-экономического поведения является важнейшим в формировании социально-трудовых отношений? | а.) миграционный б.) профессиональный в.) потребительский г.) демографический |
| 10. В чем заключается отличие коллективного договора от соглашения? | а.) в уровне социального партнерства б.) в ходе обсуждения в.) в уровне ответственности сторон г.) в сроках заключения |
| 11. Работодатель хочет известить работника об определенных изменениях трудового договора. В какой форме он обязан предупредить работника? | а.) по телефону б.) в письменной форме в.) в устной форме г.) все варианты верны |
| 12. Укажите, какая информация отражается в разделе «дополнительные условия» трудового договора: | а.) о видах и условиях дополнительного страхования работника б.) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи в.) о дополнительных выплатах г.) о неразглашении охраняемой законом тайны |
| 13. Социальное страхование бывает: | а.) добровольным б.) корпоративным в.) обязательным г.) государственным |
| 14. Выберите наиболее точное определение социальных гарантий государства: | а.) принятые на рассмотрение законодательных органов власти и затем установленные нормы жизни населения б.) принятые на рассмотрение законодательных органов власти и затем установленные нормы потребления и обеспечения граждан различными благами в.) установленные законом или решением исполнительной власти обязательные для использования нормы потребления и обеспеченности населения теми или иными социальными благами, выраженные количественными показателями г.) принятые на рассмотрение законодательных органов власти и затем установленные законом и решением исполнительной власти гарантии по обеспечению определенного уровня жизни населения |

| | |
|---|--|
| 15. Коллективная организация, объединяющая наемных работников с целью улучшения условий их занятости, представления их интересов. | а.) ПРОФСОЮЗ б.) Союз работодателей в.) Ассоциация промышленников и предпринимателей г.) Трудовой коллектив |
| 16. Обеспечение необходимого ресурсного потенциала социальной политики, всеобщность социальной политики, социальная справедливость, социальные гарантии, бесплатность и доступность социальных услуг, социальная ответственность – всё это: | а.) цели социальной политики б.) принципы социальной политики в.) меры социальной политики г.) функции социальной политики |
| 17. Что не характерно для современной концепции социальной политики в России? | а.) снятие ограничений в социально-трудовой сфере, создание возможностей для увеличения доходов граждан б.) передача все больших социальных функций в регионы в.) сокращение доли финансирования социальных расходов со стороны граждан г.) поддержание высокого уровня занятости |
| 18. Выберите субъекта, не являющегося стороной трудового договора: | а.) работник б.) профсоюз в.) работодатель г.) нет верного варианта |
| 19. В чем заключается отличие коллективного договора от соглашения? | а.) в ходе обсуждения б.) в уровне ответственности сторон в.) в уровне социального партнерства г.) в сроках заключения |
| 20. Коллективный договор – это: | а.) документ, регулирующий правила внутреннего трудового распорядка б.) договор между профсоюзами и работодателями в.) правовой акт, заключаемый работниками и работодателем г.) нет верного варианта |
| 21. Укажите, какая информация отражается в разделе «дополнительные условия» трудового договора: | а.) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи б.) о неразглашении охраняемой законом тайны в.) о видах и условиях дополнительного страхования работника г.) о дополнительных выплатах |
| 22. Взносы застрахованных работников наемного труда и работодателей во внебюджетные страховые фонды: | а.) являются дополнительными социальными выплатами б.) аккумулируют средства на дополнительные выплаты в.) обеспечивают перераспределение средств г.) представляют вычеты из их доходов д.) носят налоговый характер |
| 23. К какому типу социально-трудовых отношений относят систему, обеспечивающую согласование интересов субъектов социально-трудовых отношений? | а.) солидарность б.) конкуренция в.) социальное партнерство г.) патернализм |
| 24. Тип социально-трудовых отношений, основанный на произволе, незаконном ограничении прав субъектов социально-трудовых отношений: | а.) патернализм б.) конфликт в.) субсидиарность г.) дискриминация д.) конкуренция |
| 25. К функциям социальной политики государства относятся: | а.) обеспечение политики устойчивости власти б.) обеспечение сокращения доходной части государственного бюджета в.) обеспечение социальной безопасности г.) обеспечение устранения социальных противоречий |
| 26. Минимально необходимый уровень социальных гарантий, установленный органами государственной власти — это: | а.) прожиточный минимум б.) минимальный размер оплаты труда в.) минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности г.) минимальные государственные социальные стандарты |
| 27. Содержание трудового договора регламентируется: | а.) Отраслевым тарифным соглашением б.) Трудовым кодексом РФ в.) соглашением между работником и работодателем г.) коллективным договором |
| 28. Система социальных гарантий — это: | а.) предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости |

| | |
|--|--|
| | б.) предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам с проверкой нуждаемости в.) предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам с учетом их трудового вклада и без проверки нуждаемости г.) нет верного варианта |
| 29. Принцип, предполагающий взаимную ответственность людей за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере – это принцип | а.) Солидарности б.) Патернализма в.) Гарантий защиты г.) Социальной справедливости |
| 30 Система взаимоотношений между работниками и работодателями, позволяющая учитывать взаимные интересы сторон при всей их противоположности и на этой основе достигать согласия по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, которое закрепляется в коллективных договорах и соглашениях- это | а.) Социальное равенство б.) Социальное партнерство в.) Отраслевая порука г.) Триптизм |

Тема 3. Политика занятости и регулирование рынка труда

| | |
|---|--|
| 1. Эффект замещения в предложении труда вызван изменением количества часов работы: | а) В ответ на замещение более дорогих факторов производства более дешевыми б) В ответ на изменение цены труда в) В ответ на изменение ставки зарплаты при постоянном доходе г) В ответ на изменение ставки зарплаты |
| 2. Сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас знаний, умений, навыков, способностей и здоровья, которые содействуют росту производительности труда и доходов данного человека – это | а) Человеческий капитал б) Способность к труду в) Профессиональная квалификация г) Трудовой опыт |
| 3. Естественный уровень безработицы 3,5%, фактический 7,5%. Чему равен размер отставания ВВП по причине безработицы? %. | а) 10 % б) 15 % в) 17% г) 8% |
| 4. Минимальная зарплата, при которой человек принимает решение работать, называется | а) Ожидаемой (резервной) б) Законодательно установленной в) Гарантированной г) Равновесной |
| 5. Занятость как социально-экономическая категория представляет собой: | а) Трудовую деятельность граждан б) Комплекс мероприятий, регулирующих рынок труда в) Комплекс экономических и социальных взаимоотношений в области включения населения в процесс трудовой деятельности г) Любую деятельность, приносящую доход |
| 6. Кто конкурирует между собой на рынке труда? | а) Работники и работодатели (выступают как конкурирующие группы) б) Работодатели за более эффективных и профессиональных работников в) Профсоюзные организации и работодатели г) Работники за более благоприятные условия найма |
| 7. К принципам государственной политики в области содействия занятости относятся: | а) Развитие трудовых ресурсов б) Предупреждение массовой и сокращение длительной (более года) безработицы в) Планирование численности работников экономических объектов г) Обязательное социальное страхование д) Поощрение работодателей, создающих новые рабочие |

| | |
|--|--|
| | места |
| 8. К особенностям функционирования рынка труда следует отнести: | <ul style="list-style-type: none"> а) Высокую степень индивидуализации сделок б) Отношение к труду и трудовую дисциплину в) Неотделимость права собственности на труд от его владельца г) Продолжительность контракта продавца и покупателя д) Необходимость стимулирования труда |
| 9. На макроуровне полная занятость отражает: | <ul style="list-style-type: none"> а) Наличие эффективных пропорций между рабочими местами и профессиональной структурой кадров б) Совокупность экономической и социально полезной деятельности людей в) Такое состояние общества, когда у всех желающих иметь оплачиваемую работу таковая есть г) Занятость населения в общественном производстве |
| 10. Эффект замещения в предложении труда вызван изменением количества часов работы: | <ul style="list-style-type: none"> а) В ответ на изменение цены труда б) В ответ на изменение ставки зарплаты при постоянном доходе в) В ответ на замещение более дорогих факторов производства более дешевыми г) В ответ на изменение ставки зарплаты |
| 11. К экономически активному населению относятся следующие категории: | <ul style="list-style-type: none"> а) Только занятые по найму б) Занятые по найму и безработные, стоящие на учете в) Все занятые и безработные г) Все занятые (и по найму, и самозанятые) |
| 12. Функции, осуществляемые государством в сфере труда: | <ul style="list-style-type: none"> а) Разработка и реализация федеральных и территориальных программ содействия занятости населения б) Улучшение организации и условий труда в) Планирование численности персонала организаций г) Правовое регулирование в сфере занятости д) Распределение и перераспределение трудовых ресурсов |
| 13. Занятость как юридическая категория — это: | <ul style="list-style-type: none"> а) Любая деятельность, приносящая доход б) Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и, как правило, приносящая им заработок (трудовой доход) в) Совокупность экономических и социальных взаимоотношений в области включения населения в процесс трудовой деятельности г) Нет верного варианта |
| 14. Работник устраивается на сезонную работу с заключением трудового договора. Эта форма занятости называется: | <ul style="list-style-type: none"> а) Временной б) Теневой в) Неполной г) Стандартной |
| 15. Какие процессы способствуют установлению равновесия на рынке труда? | <ul style="list-style-type: none"> а) Повышение гибкости заработной платы и уровня мобильности рабочей силы б) Повышение уровня ставки оплаты труда в) Установление минимального размера уровня заработной платы г) Нет верного варианта |
| 16. Благодаря чему устанавливается равновесная цена труда? | <ul style="list-style-type: none"> а) Благодаря вмешательству государства в регулирование рынка труда б) Благодаря конкуренции между работодателями за рабочую силу и между наёмными работниками за рабочие места в) Благодаря давлению профсоюзов на работодателей г) Все ответы верны |
| 17. Емкость текущего рынка труда определяется: | <ul style="list-style-type: none"> а) Числом и структурой рабочих мест, существующих в отраслях экономики б) Численность лиц, занятых поиском работы |

| | |
|--|---|
| | в) Числом вакантных рабочих мест г) Численностью трудоспособного населения, претендующего на работу по найму |
| 18. Что является объектом сделок на рынке труда? | а) Право использования рабочей силы определенного качества, на определенных условиях, в течение определенного периода времени б) Профессиональные наемные рабочие в) Уровень цены труда и ее изменение с течением времени г) Нет верного варианта |
| 19. К samozанятости относится: | а) Занятость в государственных структурах управления б) Незарегистрированная предпринимательская деятельность в) Зарегистрированная предпринимательская деятельность г) Занятость у работодателя без заключения трудового договора |
| 20. К принципам государственной политики в области содействия занятости относятся: | а) Обязательное социальное страхование б) Поощрение работодателей, создающих новые рабочие места в) Предупреждение массовой и сокращение длительной (более года) безработицы г) Планирование численности работников экономических объектов д) Развитие трудовых ресурсов |
| 21. К особенностям функционирования рынка труда следует отнести | а) Продолжительность контракта продавца и покупателя б) Отношение к труду и трудовую дисциплину в) Необходимость стимулирования труда г) Высокую степень индивидуализации сделок д) Неотделимость права собственности на труд от его владельца |
| 22. Государственные гарантии и выплаты безработным предоставляются | а) Гражданам, потерявшим работу по независимым от них причинам и зарегистрировавшим свое положение в органах государственной службы занятости б) Всем гражданам, потерявшим работу по независимым от них причинам в) Гражданам, уволенным по сокращению штатов и в связи с ликвидацией организации г) Нет верного варианта |
| 23. Функции, осуществляемые государством в сфере труда: | а) Распределение и перераспределение трудовых ресурсов б) Разработка и реализация федеральных и территориальных программ содействия занятости населения в) Правовое регулирование в сфере занятости г) Улучшение организации и условий труда д) Планирование численности персонала организаций |
| 24. Соотношение между числом трудоспособного населения и числом занятых, характеризующее степень использования трудовых ресурсов общества и ситуацию на рынке труда – это | а) Практическая занятость б) Текущая занятость в) Полная занятость г) Эффективная занятость д) Продуктивная занятость |
| 25. Характеризует уровень занятости профессиональным трудом и выражается отношением числа занятых профессиональным трудом в материальном производстве к общему числу трудовых ресурсов (в процентах) – это | а) Практическая занятость б) Текущая занятость в) Полная занятость г) Эффективная занятость д) Продуктивная занятость |
| 26. Занятость при которой все, изъявившие желание иметь оплачиваемую работу, ее имеют | а) Практическая занятость б) Текущая занятость в) Полная занятость |

| | |
|--|--|
| | г) Эффективная занятость д) Продуктивная занятость |
| 27. Данная безработица считается неизбежной и желательной, поскольку инициатива увольнения исходит от самого человека. Многие работники при увольнении переходят с низкооплачиваемой, малосодержательной на более высокооплачиваемую и содержательную работу. О какой безработице идет речь? | а) Технологическая б) Циклическая в) Конверсионная г) Фрикционная д) Структурная |
| 28. Сущность данной безработицы заключается в том, что с течением времени в структуре потребительского спроса и в технологии происходят важные изменения, которые, в свою очередь, отражаются на спросе на труд | а) Технологическая б) Циклическая в) Конверсионная г) Фрикционная д) Структурная |
| 29. Безработица, вызванная спадом производства, снижением инвестиций в экономику. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет – это | а) Технологическая б) Циклическая в) Конверсионная г) Фрикционная д) Структурная |
| 30. Данная модель предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и как следствие росте доходов работающих. Такая политика предусматривает дорогостоящую систему пособий для большого количества безработных. Это - | а) Европейская модель политики занятости б) Скандинавская модель политики занятости в) Американская модель политики занятости г) Японская модель политики занятости |

Тема 4. Организация и нормирование труда на предприятии

| | |
|---|---|
| 1. Отметьте показатели, характеризующие опасность труда: | а) Коэффициент соответствия рабочего места нормам безопасности труда б) Численность работников, пренебрегающих нормами труда в) Смертность на рабочих местах г) Численность сотрудников, занятых на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности д) Численность сотрудников, не соответствующих по состоянию здоровья профессиональной деятельности |
| 2. Вид деятельности, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования: | а) Аудит и контроллинг труда б) Нормирование труда в) Оптимизация труда г) Организация труда |
| 3. Совокупность мероприятий, направленных на совершенствование организации труда на основе достижений и передового опыта с целью рационального использования труда работников и достижения высокой производительности при минимальной утомляемости: | а) Автоматизация труда б) Рационализаторское предложение в) Научная организация труда г) Оптимальная организационная политика |
| 4. Зона досягаемости моторного поля ограничивается дугами, описываемыми: | а) Расслабленными руками б) Руками, согнутыми в локте в) Максимально вытянутыми руками г) Нет верного варианта |
| 5. Наибольший уровень работоспособности отмечается: | а) В 3—4 ч ночи и в 12—14 ч дня б) В 8—12 ч утром и 14—17 ч днем в) В 10—13 ч утром и 17—20 ч вечером г) Не имеет четкой привязанности ко времени |
| 6. Особенности умственного труда: | а) Отсутствие утомления б) Переработка большого количества информации в) Преобладание динамической нагрузки над статической |

| | |
|---|---|
| | г) Гиподинамия д) Нет верного варианта |
| 7. Основными причинами ухудшения условий труда на производстве являются: | а) Ликвидация служб охраны труда б) Высокий уровень износа оборудования в) Негативное отношение к труду г) Снижение трудовой мотивации д) Низкая заинтересованность работодателя в улучшении условий труда |
| 8. Если средний разряд работ превышает средний разряд рабочих, то следует: | а) Часть рабочих направить на повышение квалификации б) Принять новых рабочих соответствующей квалификации в) Передать работы повышенной сложности другой организации г) Перераспределить работы между исполнителями |
| 9. Какой смысл вкладывают в понятие «трудовая функция»? | а) Требования к квалификации работника б) Совокупность технологических требований, предъявляемых производством в) Психофизиологические затраты трудовых усилий г) Способность человека выполнять какую-то работу |
| 10. Характер труда определяется системой производственных отношений и зависит: | а) От степени самостоятельности работника б) От организационно-технической стороны трудового процесса в) От степени развития материально-технической базы данного способа производства г) Нет верного варианта |
| 11. Производственное утомление бывает нескольких видов: | а) Эффекторное б) Информационное в) Первичное г) Сенсорное д) Вторичное е) Перцептивное |
| 12. Расчет экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда проводится на основе | а) Концепции предотвращенного ущерба б) Затрат на реализацию таких мероприятий в) Изменения уровня производственного травматизма г) Анализа инвестиционной эффективности таких затрат |
| 13. Общая оценка производственной обстановки состоит: | а) Из совокупности частных оценок на рабочих местах, в цехах и по предприятию в целом б) Из уровня потерь рабочего времени в) Из уровня санитарных норм г) Из увеличения брака продукции д) Из совокупности индексов производительности труда по факторам |
| 14. Укажите виды разделения труда: | а) Частное б) Общее в) Смешанное г) Единичное |
| 15. Каким образом проверяется качество проведенного хронометражного наблюдения? | а) Выявляют потери рабочего времени б) Проводят опрос сотрудников в) Рассчитывают коэффициент устойчивости хронометражного ряда г) Определяют среднюю продолжительность элементов операции д) Определяют общее количество элементов операции |
| 16. Субъективно производственное утомление ощущается человеком как: | а) Безразличие к выполняемой работе б) Снижение реакции и внимания в) Чувство усталости г) Все варианты верны |
| 17. Как называется вид наблюдения за трудом с целью выявления возможных потерь рабочего времени и их причин в течение рабочего дня или смены? | а) Снимок рабочего времени б) Аудит рабочего процесса в) Тайминг рабочего процесса |

| | |
|---|--|
| | г) Фотография рабочего времени |
| 18. Сколько лет должны храниться документы аттестации рабочих мест по условиям труда? | а) 45 лет б) 20 лет в) Бессрочно г) 5 лет |
| 19. Показателями, характеризующими качество норм труда, являются: | а) Степень единства, равнонапряженности норм, их динамичность и прогрессивность б) Уровень выполнения норм в) Состав и структура норм труда г) Уровень выполнения норм, степень их единства и равнонапряженности, состав и структура норм |
| 20. Нормированное задание представляет собой: | а) Форма оплаты труда, когда задан план работ, который должен быть выполнен за определённый период времени с соблюдением требований к качеству продукции или работы б) Сменный план работ, который характеризуется наличием временного норматива на исполнение задания в) Количество единиц продукции (или количество производимых операций), которое должно быть изготовлено (или выполнено) за единицу времени г) Установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенное время, включающий требования к качеству |
| 21. Совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников, – это | а) Условия труда б) Производственная среда в) Техничко-технологическая среда г) Производственная система |
| 22. В общественной организации труда основным элементом можно назвать следующий: | а) Разделение и кооперация труда б) Воспроизводство рабочей силы в) Формы и системы заработной платы г) Формы распределения общественного продукта |
| 23. Что из перечисленного является методом исследования трудовых процессов? | а) Хронометраж б) Вайсенбергограмма рабочего времени в) Выявление структуры затрат рабочего времени г) Расчет норм и нормативов |
| 24. Переход к другой специальности в пределах прежней профессии или овладение новой профессией – это | а) Профессиональное движение б) Квалификационный рост в) Расширение человеческого капитала г) Повышение квалификации |
| 25. Установленный законом рабочий день с меньшей продолжительностью часов на работах с вредными, опасными, тяжелыми условиями труда, а также для отдельных категорий работников, называется . | а) Льготным б) Персонализированным (индивидуальным) в) Сокращенным г) Регламентированным |
| 26. Какие затраты рабочего времени нормируются? | а) Время выполнения непроизводительной работы и время нерегламентированных перерывов б) Время работы по заданию, время случайной работы и время регламентированных перерывов в) Время работы не по заданию и время нерегламентированных перерывов г) Время работы по заданию и время регламентированных перерывов |
| 27. К методам диагностики рабочего времени относят: | а) Фотографирование б) Нормативный метод в) Методика Дельфи г) Метод моментных наблюдений д) Хронометраж |
| 28. Необходимые затраты времени одного работника или бригады (звена) на выполнение единицы работы (продукции), | а) Выработки б) Трудоемкости |

| | |
|---|--|
| измеряемые в человеко-мин (человеко-ч.), – это норма: | <p>в) Времени</p> <p>г) Длительности</p> <p>д) Времени обслуживания</p> |
| 29. По данным измерения работоспособности в начале и конце рабочего дня коэффициент (обобщенный) сдвига физиологических функций составил –0,8. О чем это свидетельствует? | <p>а) О нейтральных условиях труда</p> <p>б) О благоприятных условиях труда</p> <p>в) О крайне неблагоприятных условиях труда</p> <p>г) Нет верного варианта</p> |
| 30. Аттестация рабочих мест по условиям труда включает: | <p>а) Установление класса условий труда по фактору травмобезопасности</p> <p>б) Инструктаж работников по охране труда</p> <p>в) Установление класса условий труда по степени вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса</p> <p>г) Оценку обеспеченности работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, их эффективности и исправности</p> <p>д) Сертификацию работ по охране труда в организации</p> |

Тема 5. Производительность труда

| | |
|--|---|
| 1. Фактическая трудоемкость может выражаться в ... | <p>а) Чел.-часах</p> <p>б) Чел./шт</p> <p>в) Чел.-тыс.руб.</p> <p>г) Тыс.руб/чел.</p> |
| 2. Основными аспектами сущности производительности труда выступают: | <p>а) Ставка заработной платы</p> <p>б) Продуктивность трудовой деятельности</p> <p>в) Конкурентоспособность труда</p> <p>г) Эффективность использования труда</p> |
| 3. Уровень выработки на предприятии рассчитывается как отношение объема производства: | <p>а) К численности списочного состава</p> <p>б) К объему использованного сырья</p> <p>в) К численности промышленно-производственного персонала</p> <p>г) К стоимости основных и оборотных фондов</p> |
| 4. Установите соответствие между видами трудоемкости и категориями персонала, трудовые затраты которых отражает данный вид: Соедините элементы попарно | <p>а) Полная трудоемкость Персонал предприятия</p> <p>б) Трудоемкость обслуживания Вспомогательные рабочие</p> <p>в) Производственная трудоемкость Все рабочие</p> <p>г) Технологическая трудоемкость Основные рабочие</p> <p>д) Трудоемкость управления Служащие</p> |
| 5. При использовании натурального метода измерения выработка определяется: | <p>а) В тоннах</p> <p>б) В процентах</p> <p>в) В денежных показателях</p> <p>г) В индексах</p> <p>д) В нормо-часах</p> <p>е) В штуках</p> |
| 6. Действие материально-технических факторов изменения производительности труда в первую очередь обеспечивает: | <p>а) Совершенствование условий труда</p> <p>б) Увеличение себестоимости продукции</p> <p>в) Снижение технологической трудоемкости</p> <p>г) Снижение уровня заработной платы</p> |
| 7. Индексный метод анализа производительности труда позволяет: | <p>а) Сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору</p> <p>б) Перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору</p> <p>в) Сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору</p> <p>г) Увеличить технологическую трудоемкость на величину трудоемкости обслуживания производства</p> |

| | |
|--|--|
| | д) Разложить общий абсолютный прирост производительности труда между составляющими его факторами |
| 8. Нормативная трудоемкость рассчитывается на основе действующих норм: | а) Обслуживания б) Расхода материалов в) Времени г) Расхода энергоресурсов |
| 9. Что происходит с трудоёмкостью при увеличении показателя производительности? | а) Она уменьшается теми же темпами б) Она параллельно увеличивается в) Она уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка г) Она остается неизменной |
| 10. Индексный метод анализа производительности труда позволяет: | а) Сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору б) Увеличить технологическую трудоемкость на величину трудоемкости обслуживания производства в) Сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору г) Разложить общий абсолютный прирост производительности труда между составляющими его факторами д) Перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору |
| 11. После внедрения нового оборудования капиталовооруженность труда возросла на 10%, капиталоемкость производства — на 15%. В результате производительность труда: | а) Не изменилась б) Повысилась в) Снизилась г) Не зависит от изменения этих показателей |
| 12. В качестве показателей динамики производительности труда используются: | а) Проценты прироста б) Средневзвешенные в) Проценты роста г) Средние за период д) Среднегодовые темпы прироста |
| 13. Какой из приведенных показателей является показателем производительности труда? | а) Количество продукции в расчете на одного работника б) Количество продукции в расчете на 1 руб. Затрат в) Среднее число работников, выпускающее заданный объем продукции г) Среднее количество продукции, произведенное за смену д) Затраты времени на единицу продукции |
| 14. Если увеличивается доля основных рабочих мест в численности персонала, производительность труда: | а) Снижается б) Остается неизменной в) Увеличивается г) Производительность труда не зависит от доли основных рабочих мест |
| 15. Основными аспектами сущности производительности труда выступают: | а) Эффективность использования труда б) Ставка заработной платы в) Продуктивность трудовой деятельности г) Конкурентоспособность труда |
| 16. Какие группы факторов подлежат анализу в процессе изучения показателей производительности труда? | а) Материально-технические б) Социально-экономические в) Факторы экономии прошлого труда г) Организационные д) Физиологические е) Все ответы верны |
| 17. При нормальном развитии производства | а) Снижается в пропорции, близкой снижению |

| | |
|---|---|
| показатель зарплатоемкости продукции изменяется следующим образом: | производительности труда б) Увеличивается в пропорции, близкой увеличению трудоемкости в) Снижается в пропорции, близкой снижению трудоемкости г) Не изменяется |
| 18. Производительность труда может измеряться: | а) Соотношением численности работающих и фонда заработной платы б) Соотношением затрат на оплату труда и стоимости основного капитала в) Соотношением объема произведенной продукции в стоимостном измерении и затратами на труд г) Соотношением нормированной трудоемкости выполненных работ и фактически отработанного времени по их выполнению д) Соотношением объема произведенной продукции в стоимостном измерении и численности работников |
| 19. Анализ изменения технологической трудоемкости предполагает изучение затрат труда: | а) Основных рабочих б) Всех рабочих в) Обслуживающих рабочих г) Всех работающих |
| 20. Процент роста производительности труда (ПТ) при снижении трудоемкости продукции А определяется по формуле: | а) $P_t = (a - 100) / (a + 100)$ б) $P_t = (100 \cdot a) / (100 - a)$ в) $P_t = (100 - a) / (100a)$ г) $P_t = (a + 100) / (a - 100)$ |
| 21. Каковы закономерности изменения производительности труда и трудоемкости продукции? | а) Процесс изменения производительности должен совпадать с изменением трудоемкости б) Процент изменения производительности всегда больше процента изменения трудоемкости в) Процент изменения производительности может быть меньше изменения трудоемкости г) Изменения производительности и трудоемкости непосредственно не связаны друг с другом |
| 22. При замене оборудования трудоемкость продукции снизилась на 20%. Как изменилась производительность труда? | а) Выросла на 25% б) Уменьшилась на 25% в) Увеличилась на 50% г) Увеличилась на 20% |
| 23. Производительность труда повысилась по предприятию на 13%, в т.ч. за счет технического развития производства на 6 %, лучшей организации труда на 4 %, более рациональной структуры кадров на 5 %. Определить степень влияния прочих факторов. | а) -2 б) 13,33 в) -2,38 г) 15,38 |
| 24. Определить изменение производительности труда, если удельный вес кооперированных поставок уменьшился с 23% до 19 % | а) Увеличилась на 4 % б) Уменьшилась на 4,94% в) Выросла на 3,36% г) Уменьшилась на 3,25% |
| 25. Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 600 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате намеченных мероприятий составит 70 человек. Внедрение нового оборудования позволит сократить потребность в рабочих на 12%. Какой уровень производительности труда при этом будет достигнут? | а) Рост на 12,6% б) Рост на 13,6% в) Снижение не 12,6% г) Недостаточно исходных данных для расчета |
| 26. Как изменится производительность труда рабочих, если Производительность основных рабочих вырастет на 10%, а их удельный вес увеличится с 65% до 72% | а) Рост на 7% б) Рост на 21,8% в) Снижение не 0,7% г) Недостаточно исходных данных для расчета |

| | |
|--|--|
| 27. Расчетная численность персонала 1400 чел. В результате организационно-технических мероприятий планируется условное высвобождение 31 чел. Производительность труда при этом | а) Вырастет на 2,26% б) Снизится на 2,26% в) Вырастет на 2,21% г) Снизится на 2,21% |
| 28. В результате внедрения организационно-технических мероприятий планируется снизить процент брака с 7% до 4 %. Как изменится производительность труда? | а) Уменьшится на 2,8% б) Вырастет на 2,8% в) Вырастет на 3 % г) Вырастет на 3,2% |
| 29. Запланирован рост объема производства относительно базового периода на 15% и увеличение уровня производительности труда на 7%. Определите условное высвобождение рабочих, если их численность в базовом периоде составила 950 чел. | а) 51 чел. б) 61 чел. в) 71. Чел. г) 82 чел. |
| 30. За счет мероприятий по совершенствованию техники и технологий общая трудоемкость снижена на 225 тыс. чел.-час. Исходная трудоемкость базового периода составляет 1560 тыс. чел.-час. Каков ожидаемый прирост производительности труда? | а) 14,42% б) 16,85 % в) 85,57% г) 5,93% |

Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда

| | |
|--|--|
| 1. К элементам организации заработной платы относятся: | а) Механизм распределения средств на оплату труда по структурным подразделениям предприятий б) Условие и порядок пересмотра начальной заработной платы в) Установление условий (норм) оплаты труда г) Установление норм трудовых затрат д) Технические стандарты |
| 2. К способам материального стимулирования относятся: | а) Оплата питания б) Бонусы в) Доплата на питание г) Оплата кратковременной нетрудоспособности д) Оплата транспортных расходов е) Компенсация расходов на образование |
| 3. Реализация стимулирующей функции заработной платы предполагает определение такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет обеспечивать: | а) Определенный трудовой статус работника б) Зависимость затрат труда от достигнутых результатов в) Условия нормального воспроизводства рабочей силы |
| 4. Конечный заработок при сдельной форме оплаты труда зависит от . | а) Объемы выполненной работником работы б) От времени, затраченного на выполнение заданного объема работы в) Фиксирован во временном интервале г) Результаты деятельности обслуживающих работников |
| 5. Кто впервые исследовал обстоятельства, объясняющие существование компенсационных различий в заработной плате работников? | а) Дж. М. Кейнс б) А. Смит в) Дж. Хикс г) А. Маршалл |
| 6. Государственное регулирование оплаты труда в РФ не предполагает: | а) Определения максимальной стоимости человеко-часа работы в определенных отраслях б) Регламентации формы выплаты (денежная, натуральная) в) Определения порядка налогообложения заработной платы г) Законодательно установленного минимума оплаты |
| 7. Как в России устанавливается минимальный размер оплаты труда? | а) Министерством труда и социальной защиты, рекомендательно б) На договорной основе в рамках социального партнерства; в) По поручению Президента или Председателя Правительства РФ г) Федеральным законодательством с обязательностью |

| | |
|---|--|
| | исполнения д) Руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т. п.) |
| 8. Какие из названных социальных пособий назначаются с целью замещения утраченного заработка по причинам, признаваемым уважительными? | а) Пособия семьям, воспитывающим детей б) Единовременные выплаты детям и женщинам в) Пособия по временной нетрудоспособности г) Пособия по беременности и родам д) Пособия по безработице |
| 9. Совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов — это: | а) Тарифная сетка б) Тарифная система оплаты труда в) Тарификация выполняемых работ г) Показатели, отражающие профессионально-квалификационный уровень работника |
| 10. Системы премирования могут быть: | а) Конъюнктурными б) Единовременными в) Дифференцированными г) Специальными |
| 11. Выберите последовательность распределения денежных средств из фонда заработной платы при остаточном методе его формирования. Расставьте в правильном порядке | а) Гарантированная выплата установленного законодательством минимального размера оплаты труда б) Гарантированная выплата заработной платы лицам, работающим по трудовым договорам в) Оплата труда работников согласно установленным квалификационным баллам г) Выплата доплат, надбавок, премий |
| 12. На работах, где учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, а также где труд работника не поддается точному нормированию, целесообразнее применять эту форму оплаты труда: | а) Бестарифная б) Сдельная в) Повременная г) Система плавающих окладов |
| 13. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей: | а) Бонусы б) Гарантии в) Компенсации г) Премии |
| 14. Заработная плата НЕ характеризуется следующей категорией: | а) Средней заработной платой б) Фондом заработной платы в) Фондом оплаты труда г) Фондом материального и нематериального стимулирования |
| 15. При реализации политики выравнивания заработной платы: | а) Предприятия и целые отрасли получают мощный импульс ускоренного развития б) Нерентабельные предприятия оказываются в выигрыше в) Успешно работающие предприятия начинают разоряться |
| 16. Косвенно-сдельная оплата труда зависит от | а) Результатов труда других работников б) Результатов труда основных работников в) работников г) Результатов труда повременных работников д) Результатов труда рабочих работников |
| 17. Организация оплаты и стимулирования труда на предприятиях осуществляется на основе трех принципов: | а) Рыночные, производственные, административные б) Экономические, производственные, административные в) Экономические, юридические, производственные г) Рыночные, производственные, рыночно-производственные |
| 18. Переменная часть заработной платы НЕ включает: | а) Премии б) Доплаты в) Сдельный приработок г) Прогрессивные расценки |
| 19. От чего фактически зависит величина заработной платы при тарифной системе? | а) От объема выполненных работ б) От фактически отработанного времени в) От расценки |

| | |
|---|---|
| | г) От уровня квалификации |
| 20. При какой форме оплаты труда используются стабильные расценки за выполненный объем работ в пределах трудовой нормы и повышенные – за объем работ, превышающий норму выработки? | а) Сдельно-прогрессивная б) Аккордная в) Сдельно-премиальная г) Косвенная |
| 21. При бестарифной системе оплаты труда КТУ (коэффициент трудового участия) выставляется: | а) Рабочим и специалистам б) Всем работникам, включая дирекцию в) Специалистам г) Всем работникам, без дирекции д) Рабочим |
| 22. Система премирования на предприятиях: | а) Определяется работодателем б) Определяется советом трудового коллектива в) Устанавливается трудовым законодательством г) Регулируется профсоюзами |
| 23. Надбавки какого характера гарантируются государством? | а) Стимулирующие б) Никакие, работодатель всегда сам определяет политику надбавок в) Компенсационные (любые) г) Компенсационные (прописанные в ТК РФ) |
| 24. К коэффициентам дифференциации доходов населения НЕ относят: | а) Децильный коэффициент дифференциации б) Индекс социального благополучия в) Индекс Джини г) Коэффициент фондов |
| 25. Какая система обычно используется для оплаты труда вспомогательный рабочих (занятых ремонтом оборудования)? | а) Косвенная сдельная б) Повременно-премиальная в) Прямая сдельная г) Сдельно-премиальная |
| 26. Дифференциация заработной платы осуществляется в зависимости: | а) От условий труда б) От возраста работника в) От размера установленного государством минимума заработной платы г) От природно- климатических особенностей региона д) От качества, величины и эффективности трудового вклада работника |
| 27. Ставка заработной платы, обусловленная в договоре и определяющая уровень оплаты труда, имеющего конкретные профессионально-квалификационные характеристики в единицу времени: | а) Сдельно-прогрессивная заработная плата б) Сдельно-премиальная заработная плата в) Рыночная цена единицы труда г) Прямая сдельная заработная плата |
| 28. Реализация стимулирующей функции заработной платы предполагает определение такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет обеспечивать: | а) Определенный трудовой статус работника б) Зависимость затрат труда от достигнутых результатов в) Условия нормального воспроизводства рабочей силы |
| 29. Тарифная сетка регулирует различия в оплате труда в зависимости: | а) От квалификации б) От интенсивности труда в) От значимости труда г) От напряженности труда д) От тяжести условий труда |
| 30. Каков заработок работника, если часовая тарифная ставка 84,7 руб., объем работ 210 нормо-час. С первого раза сдано 93% продукции. При сдаче всей продукции с первого раза выплачивается премия в размере 40 % от начисленной заработной платы, при снижении сдачи продукции с первого раза на 1 % размер премии уменьшается на 2 %, | а) 22411,6 руб. б) 25867 руб. в) 19752,18 руб. г) 23411,2 руб. |

| | |
|---|---|
| 1. Численность рабочих-повременщиков, занятых на нормированных работах, планируется: | <ul style="list-style-type: none"> а) По нормативам численности б) По нормам обслуживания в) По штатному расписанию г) По рабочим местам д) По фактической численности |
| 2. К основным показателям кадрового планирования относятся: | <ul style="list-style-type: none"> а) Качественная потребность б) Количественная потребность в) Общая потребность г) Разовая потребность |
| 3. Установите последовательности этапов детального планирования фонда заработной платы: Расставьте в правильном порядке | <ul style="list-style-type: none"> а) Расчет прямого (тарифного) фонда заработной платы б) Расчет часового фонда заработной платы в) Расчет годового фонда заработной платы г) Расчет дневного фонда дневной заработной платы |
| 4. Дополнительная потребность в кадрах определяется как: | <ul style="list-style-type: none"> а) Отношение численности на конец года к численности на начало года б) Отношение явочной численности к среднесписочной численности в) Разность между численностью на конец года и численностью на начало года г) Произведение численности на конец года и численности на начало года д) Сумма численности на конец года и численности на начало года |
| 5. Укрупненно плановый фонд заработной платы можно определить как: | <ul style="list-style-type: none"> а) Произведение плановой численности на плановую среднюю заработную плату б) Произведение планируемого уровня норматива зарплат на оплату труда в расчете на единицу стоимости продукции и стоимостного показателя продукции в) Частное от деления базового скорректированного фонда заработной платы на плановый индекс фонда заработной платы г) Произведение плановой производительности труда на плановую среднюю заработную плату |
| 6. Пропорционально росту объема производства увеличивается численность: | <ul style="list-style-type: none"> а) Основных рабочих б) Всех рабочих в) Специалистов г) Служащих |
| 7. Относительное отклонение фонда заработной платы определяется с учетом: | <ul style="list-style-type: none"> а) Коэффициента постоянства кадров б) Коэффициента текучести кадров в) Коэффициента сменности работы оборудования г) Коэффициента, отражающего долю основных рабочих в численности всех рабочих д) Коэффициента перевыполнения плана по выпуску продукции |
| 8. Выберите формулу для расчета плановой численности методом укрупненного планирования: | <ul style="list-style-type: none"> а) $Ч_{пл} = \frac{Ч}{Ч_{баз}} \cdot 100\% - 100\%$ б) $Ч_{пл} = Ч_{баз} \cdot Ч$ в) $Ч_{пл} = Ч_{баз} \cdot \frac{Ч}{100}$ г) $Ч_{пл} = Ч_{баз} \cdot \frac{Ч}{100} + Ч$ д) $Ч_{пл} = Ч_{баз} / Ч$ |
| 9. Норматив фонда заработной платы на плановый период определяется | <ul style="list-style-type: none"> а) Путем деления планового фонда заработной платы на плановый объем производства б) Путем умножения базового норматива заработной платы на индекс зарплатоемкости продукции в) Путем деления базового фонда заработной платы на объем производства в базовом периоде г) Нет верного варианта |
| 10. Повышение удельного веса производственных рабочих может происходить за счет: | <ul style="list-style-type: none"> а) Абсолютного сокращения численности прочих категорий работников и неизменном объеме производства |

| | |
|---|---|
| | б) Внедрения технических средств в) Сокращения производственной программы г) Абсолютного роста объема работ |
| 11. Какая формула используется для определения индекса численности? | а) $IЧ = (IОП - IП) / iпт$ б) $IЧ = IОП + iпт$ в) $IЧ = IОП \cdot iпт$ |
| 12. Если средний разряд работ превышает средний разряд рабочих, то следует: | а) Часть рабочих направить на повышение квалификации б) Принять новых рабочих соответствующей квалификации в) Перераспределить работы между исполнителями г) Передать работы повышенной сложности другой организации |
| 13. Индекс численности зависит от динамики: | а) Коэффициента текучести кадров б) Количества рабочих дней в году в) Себестоимости продукции г) Производительности труда д) Объема производства |
| 14. Какие из перечисленных причин отклонений могут вызывать отклонения фактического фонда заработной платы от планового (расчетного)? | а) Изменение трудоемкости выпускаемой продукции б) Изменение средней заработной платы в) Изменение численности работников против плана г) Изменение условий труда |
| 15. Формула Розенкранца используется при планировании численности | а) ППП в укрупненном расчете б) Руководителей в) Специалистов г) Обслуживающих рабочих основных цехов д) Основных рабочих вспомогательных и обслуживающих цехов. |

Тема 8. Система управления персоналом на предприятии и правовые аспекты регулирования трудовых отношений

| | |
|---|---|
| 1. Оценка эффективности, выявляющая соответствие разработанных положений принципам премирования и поставленным целям: | а) Социальная б) Количественная в) Нормативная г) Качественная д) Экономическая |
| 2. Назовите форму вознаграждения, суть которой заключается в определении системы участия персонала в прибыли прошлого года. | а) Бонус б) Премия в) Компенсация |
| 3. Коэффициент оборота по приему рассчитывается по формуле: | а) Численность принятых : Численность выбывших · 100% б) Численность среднесписочная : Численность принятых · 100% в) Численность принятых : Численность списочная · 100% г) Численность принятых : Численность среднесписочная · 100% |
| 4. Прямые инвестиции в человеческий капитал: | а) Переносят деятельность в те сферы, где цены за услуги человеческого капитала выше б) Продлевают срок эксплуатации человеческого капитала в) Увеличивают объем человеческого капитала г) Воспроизводят человеческий капитал страны в следующем поколении |
| 5. Концепция развития человека (человеческого потенциала) рассматривает развитие человека как: | а) Цель и критерий социального (общественного) прогресса б) Проблему, ведущую к снижению благосостояния общества из-за высоких затрат на образование в) Проблему, препятствующую росту численности населения г) Основную причину миграционных процессов |

| | |
|--|--|
| 6. Главный побудительный мотив и стимул к труду: | <ul style="list-style-type: none"> а) Удовлетворение потребностей человека б) Стремление к самовыражению в труде в) Природное стремление человека к труду г) Получение морального вознаграждения за труд |
| 7. Назовите авторов классической теории человеческого капитала: | <ul style="list-style-type: none"> а) Ф. Тейлор б) М. Вебер в) Э. Лоулер г) Т. Шульц д) Л. Портер е) Г. Беккер |
| 8. Среди качественных индикаторов, позволяющих оценить эффективность системы управления человеческими ресурсами в организации, выделите количественный показатель: | <ul style="list-style-type: none"> а) Величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала б) Уровень квалификации работников аппарата управления в) Уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники г) Обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом |
| 9. Выберите верные утверждения: | <ul style="list-style-type: none"> а) Общественное признание заслуг работника является стимулом б) Расширение трудовых функций является способом мотивации в) Общественное признание заслуг работника является мотивом г) Обогащение за счет труда не является способом мотивации |
| 10. Для изучения мотивов трудового поведения могут использоваться: | <ul style="list-style-type: none"> а) Анкетный опрос б) Социометрический опрос в) Наблюдение г) Интервью |
| 11. Выберите причины увольнений, характеризующие текучесть кадров: | <ul style="list-style-type: none"> а) Сокращение штатов б) Достижение пенсионного возраста в) Собственное желание г) Нарушение трудовой дисциплины |
| 12. Кадровая политика какого типа предполагает использование в основном внутренних источников подбора персонала? | <ul style="list-style-type: none"> а) Превентивная б) Реактивная в) Активная г) Открытая д) Закрытая |
| 13. Совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда, формирующих трудовую активность и обеспечивающих реализацию трудового и творческого потенциала работника с целью удовлетворения потребностей человека как личности и как работника, | <ul style="list-style-type: none"> а) Качество трудовой жизни б) Качество продукции в) Качество обслуживания г) Качество жизни населения |
| 14. Что включает в себя понятие трудового потенциала организации? | <ul style="list-style-type: none"> а) Совокупность работников, обладающих определенной квалификацией, опытом работы и профессией б) Совокупность работников, обладающих определенными знаниями, опытом, и организационно-технические условия производства в) Совокупность работников и материальных ресурсов г) Нет верного варианта |
| 15. Система участия в прибыли Скэнлона рекомендуется для предприятий, выпускающих _____продукцию, а система Ракера для предприятий, выпускающих _____продукцию. | <ul style="list-style-type: none"> а) Трудоемкую, капиталоемкую б) Капиталоемкую, трудоемкую в) Энергоемкую, капиталоемкую г) Ресурсоемкую, капиталоемкую |

| | |
|--|--|
| 16. Делением числа работников предприятия, выбывших за данный период по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины и другим причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью, на среднесписочное число работников за тот же период, рассчитывается коэффициент | <ul style="list-style-type: none"> а) Текучести кадров б) Выбытия кадров в) Постоянства состава г) Сменяемости персонала |
| 17. Существуют следующие группы сотрудников организаций: | <ul style="list-style-type: none"> а) Специалисты б) Рабочие в) Подчиненные г) Руководители |
| 18. Какими показателями можно оценить эффективность деятельности кадровой службы? | <ul style="list-style-type: none"> а) Годовой бюджет и расходы кадровой службы, в том числе на наем работников б) Соотношение уровня средней заработной платы руководителей предприятия и средней заработной платы служащих в) Степень удовлетворенности коллектива условиями, оплатой, безопасностью труда, социально-психологическим климатом г) Коэффициент зарплатоемкости работников д) Уровень средней заработной платы руководителей предприятия |
| 19. Абсолютная эффективность системы премирования рассчитывается как: | <ul style="list-style-type: none"> а) Разница между эффектом от изменения уровня показателей премирования в рассматриваемом периоде и соответствующей этому изменению величиной выплачиваемых премий с приходящимися на них отчислениями в социальные фонды б) Отношение экономического эффекта от изменения уровня показателей премирования к сумме выплачиваемой премии в) Разница между достигнутым уровнем показателя премирования и базовым уровнем показателя премирования г) Произведение непосредственного результата от применения системы премирования и коэффициента, представляющего собой цену единицы изменения показателей премирования |
| 20. От каких факторов зависит выбор организацией закрытой или открытой кадровой политики? | <ul style="list-style-type: none"> а) От характеристик трудового коллектива б) От корпоративной культуры в) От стиля управления г) От факторов внешней среды |
| 21. Выберите верные утверждения про мотивацию: | <ul style="list-style-type: none"> а) Мотивация — это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа трудового поведения б) Мотивация определяется только воздействием внешних факторов (стимулов) в) Мотивация определяется комплексным воздействием стимулов и мотивов г) Мотивация определяется только воздействием внутренних факторов (мотивов) |
| 22. Служба управления персоналом создается, если в организации занято не менее: | <ul style="list-style-type: none"> а) 50 человек б) 200 человек в) 150 человек г) 100 человек |
| 23. В каком из кадровых документов отражается информация о предоставляемых работнику отпусках? | <ul style="list-style-type: none"> а) Личная карточка б) Трудовая книжка в) Номенклатура дел г) Нет верного варианта |
| 24. Какой документ служит основанием для оформления приказа о приеме на работу нового сотрудника? | <ul style="list-style-type: none"> а) Личное заявление сотрудника о приеме на работу б) Заключенный с сотрудником трудовой договор в) Запись в трудовой книжке г) Все перечисленные документы |
| 25. Выберите, какие записи в трудовой книжке обязательно заверяются печатью | <ul style="list-style-type: none"> а) Запись об увольнении |

| | |
|--|--|
| организации или индивидуального предпринимателя: | б) Запись о перемещении внутри организации и переводе на другую работу в) Запись о приеме на работу г) Все варианты верны |
| 26. Что, в соответствии с законодательством, не попадает под определение «персональные данные сотрудника»? | а) Место рождения работника б) Семейное положение в) Сведения о частной жизни сотрудника, его религиозных, политических и иных убеждениях г) Нет верного варианта |

2.3. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Экзамен является формой проведения промежуточного контроля по дисциплине «Экономика труда»

Условием допуска к промежуточной аттестации являются положительные оценки за реферат, прохождение всех тестов текущей аттестации с результатом не менее 75% по каждой теме, а также оценка «зачтено» по всем темам, в рамках которых предусмотрен письменный экспресс-опрос.

Экзамен может быть проведен в виде экзамена, проводимого с использованием электронных технологий на основе возможностей системы MOODLE.

Технология проведения экзамена, проводимого с использованием электронных технологий – прохождение комплексного теста по всем изученным темам. Тестирование может быть осуществлено в электронном варианте на основе возможностей системы MOODLE.

Технология оценивания тестирования: оценка вопросов тестов осуществляется по номинальной шкале – за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. Общая оценка каждого теста осуществляется посредством отношения количества правильных ответов к общему числу вопросов в тесте, выраженного в процентах, по четырехбалльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии формирования оценок при тестировании:

- «отлично» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 90 до 100%;
- «хорошо» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 79 до 89%;
- «удовлетворительно» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 61 до 79%;
- «неудовлетворительно» – общая оценка текущего теста попадает в пределы от 0 до 60%.

Время прохождения тестов 30 минут. Тестовые задания комплектуются из тестовых вопросов текущего контроля. Задание содержит 30 вопросов, выбираемых в случайном порядке в равной степени охватывающих весь материал.