

**ГАОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»**

*Утверждены решением  
Ученого совета ДГУНХ,  
протокол № 11  
от 06 июня 2023 г.*

**КАФЕДРА «МЕНЕДЖМЕНТ»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В  
СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ»**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ – 38.04.04  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ  
УПРАВЛЕНИЕ  
ПРОФИЛЬ «СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО И  
МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ»**

**УРОВЕНЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - МАГИСТРАТУРА**

**Махачкала – 2023**

**УДК 005.7**

**ББК 65.05**

**Составители** – Дибирова Мадина Магомедрасуловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» ДГУНХ; Магомедов Магомед Шегаудинович, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» ДГУНХ.

**Внутренний рецензент** – Магомедов Расул Магомедович, доктор экономических наук, профессор кафедры «Менеджмент» ДГУНХ.

**Внешний рецензент** – Сулейманова Наида Абдурахмановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Мировая и региональная экономика», Дагестанский государственный университет.

**Представитель работодателя** – Алимирзаев Алисултан Абдурагимович, начальник юридического отдела Счетной палаты Республики Дагестан.

*Оценочные материалы по дисциплине «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» разработаны в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования для направления 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 13.08.2020 г., №1000, с приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. №245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации от 05 августа 2020 г. № 885/390 «О практической подготовке обучающихся».*

Оценочные материалы по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» размещены на официальном сайте [www.dgunh.ru](http://www.dgunh.ru)

Дибирова М.М., Магомедов М.Ш. Оценочные материалы по дисциплине «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» для направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Система государственного и муниципального управления». – Махачкала: ДГУНХ, 2023 г. - 88 с.

Рекомендованы к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 05 июня 2023 г.

Рекомендованы к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Система государственного и муниципального управления», к.э.н., доцентом Минатуллаевым А.А.

Одобрены на заседании кафедры менеджмента 31 мая 2023 г., протокол № 10.

## СОДЕРЖАНИЕ

Назначение оценочных материалов.....	4
РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины.....	5
1.1 Перечень формируемых компетенций.....	5
1.2 Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств.....	5
РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине.....	23
РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания....	76
РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.....	79

Назначение оценочных материалов

Оценочные материалы составляются для текущего контроля успеваемости (оценивания хода освоения дисциплин), для проведения промежуточной аттестации (оценивания промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине) обучающихся по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям образовательной программы высшего образования 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Система государственного и муниципального управления».

Оценочные материалы по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» включают в себя: перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности для достижения успеха.

Основными параметрами и свойствами оценочных материалов являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных материалов);
- качество оценочных материалов в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

# РАЗДЕЛ 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

## 1.1 Перечень формируемых компетенций

код компетенции	формулировка компетенции
<b>УК</b>	<b>УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>
<b>ОПК</b>	<b>ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>
<b>ПК</b>	<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>
<b>ПК-1.1</b>	Способен определять, оптимизировать и реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в зависимости от целей и задач государственного или муниципального органа;
<b>ПК-1.2</b>	Способен применять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от функций и полномочий государственного или муниципального органа, применять современные методы организации государственной и муниципальной службы

## 1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения цели	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровни освоения компетенций	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
<b>ПК-1</b> - Способен применять современные модели и концепции организации государственной и муниципальной службы, технологии управления по целям и по результатам, выявлять и оценивать факты	<b>ПК-1.1</b> Способен определять, оптимизировать и реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в зависимости от целей и задач государственного или муниципального органа;	<b>Знать</b> основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации; - основы научной	<b>Пороговый уровень</b>	<b>Неполные представления об основах социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципах формирования системы трудовой адаптации персонала, разработке и внедрении</b>	<b>Блок А – задания репродуктивного уровня:</b> - тестовые задания; - вопросы по темам

<p>наличия конфликта интересов и коррупционных рисков</p>		<p>организации и нормирования труда; закономерности функционирования современной экономики с точки зрения развития социально-трудовых отношений; основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов с точки зрения экономики труда; принципы формирования команды; - основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала; - цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки</p>		<p>программ трудовой адаптации; - основах научной организации и и нормирования труда; закономерности функционирования современной экономики с точки зрения развития социально-трудовых отношений; основах построения, расчета и анализа современной системы показателей , характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов с точки зрения экономики труда; принципах формирования команды; - основах профессионального развития персонала, процессов обучения, управления</p>	
---	--	--	--	---	--

		<p>персонала; методы аттестации и деловой оценки персонала; роль и взаимосвязь аттестации персонала в системе управления человеческими ресурсами организации;</p> <p>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий.</p>		<p>карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала;</p> <p>- целях, задачах и видах аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; методах аттестации и деловой оценки персонала; роли и взаимосвязи аттестации персонала в системе управления человеческими ресурсами организации;</p> <p>- принципах и основах формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты</p>	
--	--	---	--	---	--

				труда), порядке применения дисциплина рных взысканий	
	<b>ПК 1.2.</b> Способен применять оптимальны е методы и инструмент ы современны х кадровых технологий в зависимости от функций и полномочий государстве нного или муниципаль ного органа, применять современны е методы организации государстве нной и муниципаль ной службы		<b>Базовый уровень</b>	<b>Сформиро- ванные, но содержащие отдельные пробелы представле ния о основах социализац ии, профориент ации и профессион ализации персонала, принципах формирован ия системы трудоной адаптации персонала, разработке и внедрении программ трудоной адаптации; - основах научной организац ии и нормирован ия труда; закономерн ости функционир ования современно й экономики с точки зрения развития социально- трудоных отношений; основах</b>	



				<p>построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов с точки зрения экономики труда; принципах формирования команды; - основах профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации и работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала; - целях, задачах и видах аттестации и других видов текущей деловой</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>оценки персонала; методах аттестации и деловой оценки персонала; роли и взаимосвязи аттестации персонала в системе управления человеческими ресурсами организации;</p> <p>- принципах и основах формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядке применения дисциплинарных взысканий</p>	
			<b>Продвинутый уровень</b>	<p><b>Сформированные систематические представления о</b> основах социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципах формирования системы</p>	

				<p> трудовой адаптации персонала, разработке и внедрении программ трудовой адаптации;  - основах научной организации и нормирования труда; закономерности функционирования современной экономики с точки зрения развития социально-трудовых отношений; основах построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов с точки зрения экономики труда; принципах формирования команды;  - основах профессионального </p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации и работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала;</p> <p>- целях, задачах и видах аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; методах аттестации и деловой оценки персонала; роли и взаимосвязи аттестации персонала в системе управления человеческими ресурсами организации;</p> <p>- принципах и основах формирования системы мотивации и</p>	
--	--	--	--	---	--

				стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядке применения дисциплинарных взысканий	
		<p><b>Уметь</b> разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</li> <li>- применять на практике методы, приемы и средства профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом;</li> </ul>	<b>Пороговый уровень</b>	<p><b>В целом успешное, но не системное умение</b> разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</li> <li>- применять на практике методы, приемы и средства профессионального развития персонала, процессов обучения,</li> </ul>	<p><b>Блок В – задания</b> реконструктивного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- письменная работа;</li> <li>- тематика рефератов;</li> <li>- тематика презентаций</li> </ul>

		<p>- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;</p> <p>- применять на практике знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной.</p>		<p>управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом;</p> <p>- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;</p> <p>- применять на практике знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</p>	
			<p><b>Базовый уровень</b></p>	<p><b>В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы</b></p>	

				<p><b>умение</b> разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала;</p> <p>- организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>- применять на практике методы, приемы и средства профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации и работы с кадровым резервом;</p> <p>- разрабатывать и</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>применять технологии текущей деловой оценки персонала;</p> <p>- применять на практике знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</p>	
			<b>Продвинутый уровень</b>	<p><b>Сформированное умение эффективно разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала;</b></p> <p>- организовывать групповую работу на</p>	



				<p>основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>- применять на практике методы, приемы и средства профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации и работы с кадровым резервом;</p> <p>- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;</p> <p>- применять на практике знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала,</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>порядка применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</p>	
		<p><b>Владеть</b> знаниями основ социализации, профориентации и профессионализации персонала; методами исследования систем и программ трудовой адаптации персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности;</li> <li>- навыками формирования кадрового резерва; определения направлений профессионального развития персонала; управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</li> </ul>	<p><b>Пороговый уровень</b></p>	<p><b>Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок</b> знаниями основ социализации, профориентации и профессионализации персонала; методами исследования систем и программ трудовой адаптации персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации и норм обслуживания и численности;</li> <li>- навыками формирования кадрового</li> </ul>	<p><b>Блок С –</b> задания практико-ориентированного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ситуационные задачи</li> </ul>

		<p>- способностью участвовать в аттестации персонала, а также других видах текущей деловой оценки различных категорий персонала;</p> <p>- знаниями принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной.</p>		<p>резерва; определены направления профессионального развития персонала; управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</p> <p>- способностью участвовать в аттестации персонала, а также других видах текущей деловой оценки различных категорий персонала;</p> <p>- знаниями принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и</p>	
--	--	---	--	---	--

				исполнительской дисциплиной	
			<b>Базовый уровень</b>	<p><b>Демонстрирует владения на базовом уровне знаниями основ социализации, профориентации и профессионализации персонала; методами исследования систем и программ трудовой адаптации персонала;</b></p> <p>- навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации и норм обслуживания и численности;</p> <p>- навыками формирования кадрового резерва; определении направлений профессионального развития персонала; управления</p>	

				<p>карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способность участвовать в аттестации персонала, а также других видах текущей деловой оценки различных категорий персонала;</li> <li>- знаниями принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</li> </ul>	
			<b>Продвинутый уровень</b>	<b>Демонстрирует владения на высоком уровне знаниями</b>	

				<p>основ социализации, профориентации и профессионализации персонала; методами исследования систем и программ трудовой адаптации персонала;</p> <p>- навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации и норм обслуживания и численности;</p> <p>- навыками формирования кадрового резерва; определений направлений профессионального развития персонала; управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</p> <p>- способность ю</p>	
--	--	--	--	--	--

				участвовать в аттестации персонала, а также других видах текущей деловой оценки различных категорий персонала; - знаниями принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	
--	--	--	--	--	--

## **РАЗДЕЛ 2. ЗАДАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Для проверки сформированности компетенции**

**- ПК-1 - Способен применять современные модели и концепции организации государственной и муниципальной службы, технологии управления по целям и по результатам, выявлять и оценивать факты наличия конфликта интересов и коррупционных рисков**

**- индикатором компетенции:**

- ПК-1.1 Способен определять, оптимизировать и реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в зависимости от целей и задач государственного или муниципального органа;

ПК 1.2. Способен применять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от функций и полномочий государственного или муниципального органа, применять современные методы организации государственной и муниципальной службы

## Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

### А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

#### Тестовые задания 1

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-технические условия 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 вход(я)т:

- а.) средства труда
- б.) сырьевые материалы
- в.) характер труда
- г.) затраты живого труда

21. Взаимодействие работника с предметами труда и средствами труда является:

- а.) редукцией труда

- б.) характером труда
- в.) понятием труда
- г.) экономическими отношениями
- д.) содержанием труда

22. Содержание труда характеризуется такими признаками, как:

- а.) сложность труда
- б.) профессиональная пригодность работника
- 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.

31. Модель социально-трудовых отношений, включающая помимо независимых экспертов уполномоченных представителей

- а.) бипартизм
- б.) трипартизм
- в.) тетрапартизм
- г.) мультипартизм различных отраслей, союзов, ассоциаций:

32. К какому типу социально-трудовых отношений относят систему, обеспечивающую согласование интересов субъектов социально-трудовых отношений?

- а.) солидарность
- б.) социальное партнерство
- в.) патернализм
- г.) конкуренция

33. 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

34. Социальная политика организации является:

- а.) частью кадровой политики
- б.) частью финансовой политики
- в.) частью маркетинговой политики
- г.) частью бюджетной политики

35. Какой главный документ во взаимоотношениях работодателя и работника?

- а.) трудовой договор
- б.) должностная инструкция
- в.) правила внутреннего трудового распорядка
- г.) коллективный договор

36. Что не относится к инструментарию социологического исследования?

- а.) социокарта
- б.) анкета
- в.) наблюдательный лист
- г.) бланк интервью
- д.) респондент

37. В каких направлениях проводится аудит социально-трудовых отношений? а.) стратегический аудит

- б.) аудит соответствия
- в.) аудит совершенствования
- г.) аудит эффективности
- д.) аудит стабильности

38. Какой вид социально-экономического поведения является важнейшим в формировании социально-трудовых отношений?

- а.) миграционный
- б.) профессиональный
- в.) потребительский
- г.) демографический

39. 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

40. 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

41. Социальное страхование бывает:

- а.) добровольным
- б.) корпоративным
- в.) обязательным
- г.) государственным

42. 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

43. 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

44. 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

45. 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

46. 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

47. 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

48. 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

49. К какому типу социально-трудовых отношений относят систему, обеспечивающую согласование интересов субъектов социально-трудовых отношений?

- а.) солидарность



- б.) конкуренция
- в.) социальное партнерство
- г.) патернализм

50. Тип социально-трудовых отношений, основанный на произволе, незаконном ограничении прав субъектов социально-трудовых отношений:

- а.) патернализм
- б.) конфликт
- в.) субсидиарность
- г.) дискриминация
- д.) конкуренция

51. Содержание трудового договора регламентируется:

- а.) Отраслевым тарифным соглашением
- б.) Трудовым кодексом РФ
- в.) соглашением между работником и работодателем
- г.) коллективным договором

52. 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

53. 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

54. 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

55. 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

56. Особенности умственного труда:

- а) Отсутствие утомления
- б) Переработка большого количества информации
- в) Преобладание динамической нагрузки над статической
- г) Гиподинамия д) Нет верного варианта

57. 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

58. 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

59. 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

60. 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

61. Производственное утомление бывает нескольких видов:

- а) Эффекторное
- б) Информационное

- в) Первичное
- г) Сенсорное
- д) Вторичное
- е) Перцептивное

62. 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

63. 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

64. Укажите виды разделения труда:

- а) Частное
- б) Общее
- в) Смешанное
- г) Единичное

65. 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

66. Субъективно производственное утомление ощущается человеком как:

- а) Безразличие к выполняемой работе
- б) Снижение реакции и внимания
- в) Чувство усталости
- г) Все варианты верны

67. 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

68. Сколько лет должны храниться документы аттестации рабочих мест по условиям труда?

- а) 45 лет
- б) 20 лет
- в) Бессрочно
- г) 5 лет

69. 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

70. 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

71. 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

72. 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

73. 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

74. 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

75. 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

76. 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

77. К методам диагностики рабочего времени относят:

- а) Фотографирование
- б) Нормативный метод
- в) Методика Дельфи
- г) Метод моментных наблюдений
- д) Хронометраж

78. Необходимые затраты времени одного работника или бригады (звена) на выполнение единицы работы (продукции), измеряемые в человеко-мин (человеко-ч.), – это норма:

- а) Выработки
- б) Трудоемкости
- в) Времени
- г) Длительности

д) Времени обслуживания

79. По данным измерения работоспособности в начале и конце рабочего дня коэффициент (обобщенный) сдвига физиологических функций составил  $-0,8$ . О чем это свидетельствует?

- а) О нейтральных условиях труда
- б) О благоприятных условиях труда
- в) О крайне неблагоприятных условиях труда
- г) Нет верного варианта

80. Аттестация рабочих мест по условиям труда включает:

- а) Установление класса условий труда по фактору травмобезопасности
- б) Инструктаж работников по охране труда
- в) Установление класса условий труда по степени вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса
- г) Оценку обеспеченности работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, их эффективности и исправности
- д) Сертификацию работ по охране труда в организации

81. Фактическая трудоемкость может выражаться в ...

- а) Чел.-часах
- б) Чел./шт
- в) Чел.-тыс.руб.
- г) Тыс.руб/чел.

82. Основными аспектами сущности производительности труда выступают:

- а) Ставка заработной платы
- б) Продуктивность трудовой деятельности
- в) Конкурентоспособность труда
- г) Эффективность использования труда

83. Уровень выработки на предприятии рассчитывается как отношение объема производства:

- а) К численности списочного состава
- б) К объему использованного сырья
- в) К численности промышленно-производственного персонала
- г) К стоимости основных и оборотных фондов

84. При использовании натурального метода измерения выработка определяется:

- а) В тоннах
- б) В процентах
- в) В денежных показателях

- г) В индексах
- д) В нормо-часах
- е) В штуках

85. Действие материально-технических факторов изменения производительности труда в первую очередь обеспечивает:

- а) Совершенствование условий труда
- б) Увеличение себестоимости продукции
- в) Снижение технологической трудоемкости
- г) Снижение уровня заработной платы

86. Индексный метод анализа производительности труда позволяет:

- а) Сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору
- б) Перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору
- в) Сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору
- г) Увеличить технологическую трудоемкость на величину трудоемкости обслуживания производства
- д) Разложить общий абсолютный прирост производительности труда между составляющими его факторами

87. Нормативная трудоемкость рассчитывается на основе действующих норм:

- а) Обслуживания
- б) Расхода материалов
- в) Времени
- г) Расхода энергоресурсов

87. 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

88. 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

89. 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

90. В качестве показателей динамики производительности труда используются:

- а) Проценты прироста
- б) Средневзвешенные
- в) Проценты роста
- г) Средние за период
- д) Среднегодовые темпы прироста

91. 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

92. 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

93. Основными аспектами сущности производительности труда выступают:

- а) Эффективность использования труда
- б) Ставка заработной платы
- в) Продуктивность трудовой деятельности
- г) Конкурентоспособность труда

94. 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

95. При нормальном развитии производства показатель зарплатоемкости продукции изменяется следующим образом:

- а) Снижается в пропорции, близкой снижению производительности труда
- б) Увеличивается в пропорции, близкой увеличению трудоемкости
- в) Снижается в пропорции, близкой снижению трудоемкости
- г) Не изменяется

96. 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

97. Анализ изменения технологической трудоемкости предполагает изучение затрат труда:

- а) Основных рабочих
- б) Всех рабочих
- в) Обслуживающих рабочих
- г) Всех работающих

98. Процент роста производительности труда (ПТ) при снижении трудоемкости продукции А определяется по формуле:

- а)  $ПТ = (a - 100) / (a + 100)$
- б)  $ПТ = (100 * a) / (100 - a)$
- в)  $ПТ = (100 - a) / (100a)$
- г)  $ПТ = (a + 100) / (a - 100)$

99. 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

100. 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%

101. 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

102. 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%

103. 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

104. 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

105. 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

106. Конечный заработок при сдельной форме оплаты труда зависит от

- а) Объема выполненной работником работы
- б) От времени, затраченного на выполнение заданного объема работы
- в) Фиксирован во временном интервале
- г) Результатов деятельности обслуживающих работников

107. 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

108. Государственное регулирование оплаты труда в РФ не предполагает:

- а) Определения максимальной стоимости человеко-часа работы в определённых отраслях
- б) Регламентации формы выплаты (денежная, натуральная)
- в) Определения порядка налогообложения заработной платы
- г) Законодательно установленного минимума оплаты

109. 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.)

110. 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

111. 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

112. Системы премирования могут быть:

- а) Конъюнктурными
- б) Единовременными
- в) Дифференцированными
- г) Специальными

113. 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

114. 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

115. 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

116. Заработная плата НЕ характеризуется следующей категорией:

- а) Средней заработной платой
- б) Фондом заработной платы
- в) Фондом оплаты труда
- г) Фондом материального и нематериального стимулирования

117. 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

118. Косвенно-сдельная оплата труда зависит от

- а) Результатов труда других работников
- б) Результатов труда основных
- в) работников
- г) Результатов труда повременных работников
- д) Результатов труда рабочих работников

119. 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

120. Переменная часть заработной платы НЕ включает:

- а) Премии
- б) Доплаты
- в) Сдельный приработок
- г) Прогрессивные расценки

121. От чего фактически зависит величина

- а) От объема выполненных работ заработной платы при тарифной системе?
- б) От фактически отработанного времени
- в) От расценки
- г) От уровня квалификации

122. 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

123. 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

124. Система премирования на предприятиях:

- а) Определяется работодателем
- б) Определяется советом трудового коллектива
- в) Устанавливается трудовым законодательством
- г) Регулируется профсоюзами

125. Надбавки какого характера гарантируются государством?

- а) Стимулирующие
- б) Никакие, работодатель всегда сам определяет политику надбавок
- в) Компенсационные (любые)
- г) Компенсационные (прописанные в ТК РФ)

126. К коэффициентам дифференциации доходов населения НЕ относят:

- а) Децильный коэффициент дифференциации
- б) Индекс социального неблагополучия
- в) Индекс Джини
- г) Коэффициент фондов

127. Какая система обычно используется для оплаты труда вспомогательный рабочих (занятых ремонтом оборудования)?

- а) Косвенная сдельная
- б) Повременно-премиальная
- в) Прямая сдельная
- г) Сдельно-премиальная

128. 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

129. 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

130. 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

131. 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

132. Численность рабочих-повременщиков, занятых на нормированных работах, планируется:

- а) По нормативам численности
- б) По нормам обслуживания
- в) По штатному расписанию
- г) По рабочим местам
- д) По фактической численности

133. К основным показателям кадрового планирования относятся:

- а) Качественная потребность
- б) Количественная потребность
- в) Общая потребность
- г) Разовая потребность

134. Установите последовательности этапов детального планирования фонда заработной платы: Расставьте в правильном порядке

- 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

135. Дополнительная потребность в кадрах определяется как:

- 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

136. Укрупненно плановый фонд заработной платы можно определить как:

- а) Произведение плановой численности на плановую среднюю заработную плату

- б) Производство планируемого уровневого 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) Производство плановой производительности труда на плановую среднюю заработную плату

137. Пропорционально росту объема производства увеличивается численность:

- а) Основных рабочих
- б) Всех рабочих
- в) Специалистов
- г) Служащих

138. Относительное отклонение фонда заработной платы определяется с учетом:

- 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

139. Выберите формулу для расчета плановой численности методом укрупненного планирования:

- а)  $Ч_{пл} = \frac{ГЧ}{Ч_{баз}} \cdot 100\% - 100\%$
- б)  $Ч_{пл} = Ч_{баз} \cdot ГЧ$
- в)  $Ч_{пл} = \frac{Ч_{баз} \cdot ГЧ}{100}$
- г)  $Ч_{пл} = \frac{Ч_{баз} \cdot ГЧ}{100 + ГЧ}$  д)  $Ч_{пл} = \frac{Ч_{баз}}{ГЧ}$

140. Норматив фонда заработной платы на плановый период определяется

- 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

141. Повышение удельного веса производственных рабочих может происходить за счет:

- а) Абсолютного сокращения численности прочих категорий работников и неизменном объеме производства



- б) Внедрения технических средств
- в) Сокращения производственной программы
- г) Абсолютного роста объема работ

142. Какая формула используется для определения индекса численности?

- а)  $ИЧ = (ИОП - П) / ипт$
- б)  $ИЧ = ИОП + ипт$
- в)  $ИЧ = ИОП / ипт$

143. 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

144. Индекс численности зависит от динамики:

- а) Коэффициента текучести кадров
- б) Количества рабочих дней в году
- в) Себестоимости продукции
- г) Производительности труда
- д) Объема производства

145. 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

146. Оценка эффективности, выявляющая соответствие разработанных положений принципам премирования и поставленным целям:

- а) Социальная
- б) Количественная
- в) Нормативная
- г) Качественная
- д) Экономическая

147. Назовите форму вознаграждения, суть которой заключается в определении системы участия персонала в прибыли прошлого года.

- а) Бонус
- б) Премия
- в) Компенсация

148. 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%

149. 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

150. 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

151. Главный побудительный мотив и стимул к труду:

- а) Удовлетворение потребностей человека
- б) Стремление к самовыражению в труде
- в) Природное стремление человека к труду
- г) Получение морального вознаграждения за труд

152. Назовите авторов классической теории человеческого капитала:

- а) Ф. Тейлор
- б) М. Вебер
- в) Э. Лоулер
- г) Т. Шульц
- д) Л. Портер
- е) Г. Беккер

153. Среди качественных индикаторов, позволяющих оценить эффективность системы управления человеческими ресурсами в организации, выделите количественный показатель:

- 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

154. Выберите верные утверждения:

- 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

155. Для изучения мотивов трудового поведения могут использоваться:

- а) Анкетный опрос
- б) Социометрический опрос
- в) Наблюдение
- г) Интервью

156. Выберите причины увольнений, характеризующие текучесть кадров:

- а) Сокращение штатов
- б) Достижение пенсионного возраста
- в) Собственное желание
- г) Нарушение трудовой дисциплины 1

157. Кадровая политика какого типа предполагает использование в основном внутренних источников подбора персонала?

- а) Превентивная
- б) Реактивная
- в) Активная
- г) Открытая
- д) Закрытая

158. 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,

- а) Качество трудовой жизни
- б) Качество продукции
- в) Качество обслуживания
- г) Качество жизни населения

159. 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

160. 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

- а) Текучести кадров
- б) Выбытия кадров
- в) Постоянства состава
- г) Сменяемости персонала

161. Существуют следующие группы сотрудников организаций:

- а) Специалисты
- б) Рабочие
- в) Подчиненные
- г) Руководители

162. Какими показателями можно оценить эффективность деятельности кадровой службы?

- 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

163. Абсолютная эффективность системы премирования рассчитывается как:

- 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

164. От каких факторов зависит выбор организацией закрытой или открытой кадровой политики?

- а) От характеристик трудового коллектива
- б) От корпоративной культуры
- в) От стиля управления
- г) От факторов внешней среды

165. Выберите верные утверждения про мотивацию:

- 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)

166. Служба управления персоналом создается, если в организации занято не менее:

- а) 50 человек
- б) 200 человек
- в) 150 человек
- г) 100 человек

167. В каком из кадровых документов отражается информация о предоставляемых работнику отпусках?

- а) Личная карточка
- б) Трудовая книжка
- в) Номенклатура дел
- г) Нет верного варианта

168. Какой документ служит основанием для оформления приказа о приеме на работу нового сотрудника?

- а) Личное заявление сотрудника о приеме на работу
- б) Заключенный с сотрудником трудовой договор
- в) Запись в трудовой книжке
- г) Все перечисленные документы

169. Выберите, какие записи в трудовой книжке обязательно заверяются печатью организации или индивидуального предпринимателя:

- а) Запись об увольнении
- б) Запись о перемещении внутри организации и переводе на другую работу
- в) Запись о приеме на работу
- г) Все варианты верны

170. 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

## **A2. Вопросы по темам**

1. Что такое труд?
2. Что изучает экономика труда?
3. Экономика труда – теоретическая или прикладная наука?
4. Каковы связи экономики труда с другими экономическими, техническими и гуманитарными дисциплинами?
5. Раскройте объект и предмет изучения дисциплины «Экономика труда». Какие экономические категории изучает «Экономика труда»?
6. Какие методы исследования использует экономика труда?
7. Что определило возрастание внимания к проблеме труда и трудовых отношений начиная со второй половины XX века и до настоящего времени?
8. В чем заключается объективная необходимость и актуальность изучения проблем экономики труда при углублении рыночных реформ?
9. Что вы знаете об экономистах, внесших наибольший вклад в развитие экономики труда?
10. Охарактеризуйте содержание учебной дисциплины «Экономика труда» и покажите ее роль в подготовке специалистов управленческого типа высшей квалификации.
11. Какие положения о труде закреплены в Конституции РФ и как они согласуются с рекомендациями Конвенции МОТ?
12. Можно ли ранжировать (расставить) по степени значимости общественные, коллективные и личные интересы (какие из них главнее, важнее)? Если да, то что при этом следует учитывать и принимать во внимание:
  - а) выводы теорий потребностей и мотиваций;
  - б) психологию и физиологию человека;
  - в) конкретный вид интереса, лежащего в основе побуждения людей к действию;
  - г) что-то другое (конкретно)?
13. Какая из трех теорий: «X», «Y», «Z» – вам нравится больше и почему?
14. Что из рассмотренных вами теорий потребностей и мотиваций надо использовать на практике, чтобы ускорить выход экономики из кризиса?
15. Управление персоналом как направление в изучении дисциплины «Экономика труда» и важнейшая составляющая управленческой деятельности.

16. Основные методологические понятия при рассмотрении определений управления персоналом: концепция УП, методология УП, система УП, технология УП.

17. Подходы к управлению персоналом: экономический, гуманистический, органический.

18. Назовите эволюционные подходы к управлению персоналом: работа с кадрами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеческим капиталом.

19. Назовите и обоснуйте отличия управления человеческими ресурсами от традиционного управления персоналом.

20. Назовите подходы к управлению взаимодействия человека и организации: человек подбирается для выполнения определенной работы, функции; работа или функция подбирается для человека. Обоснуйте их.

21. Дайте характеристику основным формам обучения рабочей силы.

22. По каким признакам подготовка кадров отличается от переподготовки?

23. В чем суть и каковы основные формы профессионального образования работников?

24. Назовите основные формы повышения квалификации и охарактеризуйте особенности каждой из них.

25. Что такое компетенция персонала и как ею управлять?

26. Определите элементы, участвующие в трудовом процессе, и роль каждого из них. Как человек взаимодействует с этими элементами?

27. Приведите классификацию видов труда и определите ее значение в оценке труда.

28. Охарактеризуйте основные направления обогащения социально-экономического содержания труда.

29. Какие изменения происходят в социально-экономическом содержании труда на современном этапе и как они влияют на развитие сферы труда?

30. Охарактеризуйте предпринимательство как особый вид трудовой деятельности. Какие направления его развития наиболее эффективны в экономическом и социальном аспектах?

31. Какие понятия используются в странах для выражения человеческих ресурсов? Раскройте содержание понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал».

32. Назовите и охарактеризуйте основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. Как определяется численность трудовых ресурсов?

33. Раскройте понятия «экономически активное население» и «экономически неактивное население».

34. Из чего складывается индекс развития человеческого потенциала?

35. Дайте характеристику естественного движения населения, покажите его роль в процессе воспроизводства населения.

36. Раскройте сущность миграции населения, назовите типы и виды миграции.
37. Каковы причины и формы миграции населения? Какими показателями измеряется миграция?
38. Что такое кадровый потенциал организации и кадровый потенциал общества? Их различия.
39. Что такое кадровый потенциал организации и кадровый потенциал работника? Их различия.
40. Определите понятие «персонал» и назовите его основные признаки.
41. Определите понятие «человеческие ресурсы». Чем оно отличается от понятия «персонал»?
42. Дайте характеристику объемным и качественным показателям трудового потенциала.
43. Дайте определение понятию «трудоустройство», назовите его виды.
44. Назовите структуру и показатели трудового потенциала.
45. Дайте определение понятию «трудоустройство общества», «трудоустройство предприятия», «трудоустройство человека».
46. Назовите основные особенности трудового потенциала работника.
47. Дайте определение рынку труда. На каких уровнях он определяется?
48. В чем особенности рынка труда в системе существующих рынков: товарного, сырьевого, недвижимости?
49. Охарактеризуйте основные функции рынка труда.
50. В чем проявляются особенности внешнего и внутреннего рынка труда?
51. Что понимается под сегментацией рынка труда?
52. В каком соотношении и находятся рынок труда и занятость населения?
53. Какие модели и уровни регулирования рынка труда вы знаете?
54. Какие методы регулирования рынка труда могут использовать профсоюзы и правительство России?
55. В какой взаимосвязи находятся региональный рынок труда и рынок труда на уровне предприятия?
56. Каковы меры регулирования рынка труда? Какими документами это регулируется?
57. В чем различия скрытого и открытого рынка труда?
58. Каковы причины сегментации рынка труда?
59. Охарактеризуйте кадровую политику на внутренних рынках труда.
60. Как регулируются социальные процессы в трудовых коллективах?
61. Каково содержание активной и пассивной политики государства на российском рынке труда?
62. Раскройте сущность трудовой миграции и назовите ее функции.



63. Каково содержание миграционной политики в России?
64. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации»?
65. Определите «занятость» как социально-экономическое явление и как элемент социально-экономической политики.
66. Какие виды занятости вы знаете, как определить показатели эффективной занятости?
67. Дайте характеристику основных видов и форм занятости.
68. В чем сущность и специфика государственного регулирования занятости?
69. Назовите основные функции государственной службы занятости.
70. Какие негосударственные структуры занятости населения вы знаете, каковы особенности их функционирования?
71. Что такое безработица и каковы причины ее возникновения?
72. Охарактеризуйте основные виды безработицы.
73. Дайте характеристику видам и формам безработицы.
74. Назовите показатели безработицы. Как измерить ее естественный уровень?
75. Какие факторы целесообразно учитывать при установлении допустимого уровня безработицы в регионе, исходя из уровня и условий его социально-экономического развития?
76. Что отражает показатель уровня безработицы?
77. Каковы причины безработицы?
78. Назовите экономические и социальные последствия безработицы.
79. Какие формы безработицы вы знаете?
80. Кто может быть признан безработным в России?
81. Какое влияние размер пособия по безработице может оказывать на продолжительность безработицы?
82. Для чего необходима классификация затрат рабочего времени?
83. Укажите виды затрат рабочего времени по отношению к предмету труда.
84. Укажите виды затрат рабочего времени по отношению к работнику и по отношению к оборудованию.
85. Какие затраты рабочего времени относятся к нормируемым и ненормируемым?
86. Назовите виды регламентируемых и нерегламентируемых перерывов.
87. На что затрачивается оперативное время?
88. На что затрачивается основное и вспомогательное время?
89. На что затрачивается время организационного обслуживания?
90. На что затрачивается время технического обслуживания?
91. На что затрачивается подготовительно–заключительное время?
92. Что включает время регламентированных перерывов?

93. Из каких элементов складывается организация труда на предприятии? Дайте краткую характеристику этим элементам.
94. Какое место занимает организация труда в системе организации производства (деятельности)?
95. Определите содержание научной организации труда, каковы ее задачи и функции?
96. Что понимают под принципами НОТ?
97. Что понимают под разделением труда и каковы его основные формы?
98. Что понимают под кооперацией труда и каковы ее формы?
99. Что понимают под производственной операцией, каковы ее признаки и роль в организации труда?
100. Раскройте классификацию форм организации труда.
101. В чем заключается сущность и содержание нормирования труда и какие функции оно выполняет?
102. Что такое производственный и трудовой процесс?
103. Каков состав затрат рабочего времени работника и какие методы для его изучения применяют?
104. Какие существуют виды норм труда?
105. Что понимают под ставкой и размером заработной платы?
106. В чем заключаются функции заработной платы?
107. Что понимают под мотивацией трудовой деятельности?
108. Какова взаимосвязь между номинальной и реальной заработной платой?
109. Из каких частей (подсистем) складывается организация оплаты труда на макроуровне (в масштабе страны и регионов)?
110. Какие существуют закономерности, связанные с индивидуальными решениями людей по поводу труда?
111. Какие существуют разновидности государственных минимальных социальных стандартов в системе социальной поддержки населения и каково их назначение?
112. Каково назначение и содержание минимальных продовольственной и потребительской корзины?
113. Каково назначение и порядок расчета прожиточного минимума?
114. Какие существуют распространенные способы оплаты труда?
115. Что понимают под организацией труда на микроуровне (на уровне предприятий и учреждений) и каковы ее элементы?
116. Что такое тарифное нормирование оплаты труда?
117. Какие используют системы сдельной формы оплаты труда и каковы условия целесообразности их применения?
118. Какие используют системы повременной формы оплаты труда и каковы условия целесообразности их применения?
119. Каково содержание положений о премировании?
120. Каково значение планирования труда на предприятии?

121. Какие задачи достигаются планированием труда?
122. Что понимают под трудоемкостью изделия и какова структура трудоемкости?
123. Как рассчитывают баланс рабочего времени одного среднесписочного работника?
124. Какими методами осуществляется расчет численности персонала предприятия?
125. Каковы сущность нормативного метода расчета численности персонала и его преимущества?
126. Как вычисляют плановую численность персонала?
127. Каковы методы планирования повышения производительности труда?
128. Какие существуют методы планирования фонда заработной платы?
129. Из каких частей состоят затраты работодателя на персонал?

## **Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)**

### **В1. Письменная работа**

1. Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека.
2. Трудовые ресурсы, их формирование и использование.
3. Трудовой потенциал и его показатели.
4. Персонал организации и его классификация.
5. Современные концепции кадров.
6. Экономика труда: предмет, задачи, механизм реализации.
7. Сущность и функции труда. Труд как экономическая категория.
8. Наемный труд. Труд и предпринимательская деятельность. Самозанятость.
9. Методология и проблемы экономики труда.
10. Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека.
11. Трудовые ресурсы, их формирование и использование.
12. Трудовой потенциал и его показатели.
13. Персонал организации и его классификация.
14. Современные концепции кадров.
15. Рынок труда, его сущность, структура и функции.
16. Классификация рынков труда.
17. Механизм функционирования рынка труда.
18. Формирование спроса на труд.
19. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели.
20. Мобильность рабочей силы на рынке труда.
21. Рынок труда внутри предприятия.

22. Сущность, виды и формы занятости.
23. Безработица: сущность и причины, виды и формы.
24. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.
25. Государственная и корпоративная политика занятости.
26. Социально-экономические результаты (показатели) деятельности трудового коллектива и работника.
27. Классификация факторов, влияющих на результативность труда.
28. Производительность труда в системе показателей производительности факторов производства, ее сущность и значение.
29. Показатели и методы измерения производительности труда.
30. Механизм управления трудом на предприятии.
31. Организация и нормирование труда.
32. Классификация норм и нормативов. Методы нормирования труда.
33. Планирование рабочего времени и численности персонала.
34. Планирование трудоемкости и производительности.
35. Планирование средств на заработную плату.
36. Система социально-трудовых показателей.
37. Анализ динамики и уровня производительности труда.
38. Анализ использования рабочего времени и нормирования труда.
39. Анализ выполнения плана по численности и составу работников.
40. Анализ использования фонда заработной платы.
41. Заработная плата, её экономическая природа и сущность.
42. Элементы и функции заработной платы.
43. Организация оплаты труда на предприятии.
44. Мотивация и стимулирование труда.
45. Формы и системы заработной платы.
46. Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
47. Социально-трудовые отношения: сущность, типы, субъекты.
48. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
49. Роль государства в социально-трудовых отношениях.
50. Социальные гарантии занятости.
51. Социальное партнёрство.
52. Система регулирования социально-трудовых отношений.
53. Разрешение коллективных трудовых споров.

## **В2. Тематика рефератов**

1. Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.
2. Связь экономики и социологии труда с другими науками.
3. Проблемы занятости и безработицы.
4. Рынок труда: формирование, развитие и основные характеристики.
5. Коллективный договор, его роль в регулировании трудовых отношений и оплаты труда на предприятии.

6. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.
7. Социальное партнёрство, сущность, принципы и задачи. Субъекты социального партнёрства.
8. Государственная политика в области занятости. Функции и основные направления деятельности государственной службы занятости.
9. Эффективность рабочего времени: теория и практика.
10. Нормы затрат труда и их классификация 1
11. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы.
12. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
13. Кадровая политика предприятия, цели, основные задачи.
14. Особенности конфликтов в сфере труда.
15. Труд и занятость в современной России.
16. Труд как общественно-полезная деятельность и как экономическая категория.
17. Исторический аспект развития экономики труда.
18. Сущность и содержание эффективности трудовой деятельности.
19. Аудит в социально-трудовой сфере.
20. Факторы и резервы роста производительности труда.
21. Сущность и содержание эффективности трудовой деятельности.
22. Аудит в социально-трудовой сфере.
23. Факторы и резервы роста производительности труда.
24. Управление трудом на предприятии.
25. Разделение и кооперация труда.
26. Организация и рационализация трудовых процессов.
27. Нормирование труда.
28. Система социально-трудовых показателей и их анализ.
29. Рационализация численности работников предприятия.
30. Заработная плата как основной источник дохода.
31. Современные системы мотивации и стимулирования работников.
32. Поощрительные системы оплаты труда.
33. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.

### **В3. Тематика презентаций**

1. Экономика труда: предмет, задачи, механизм реализации.
2. Сущность и функции труда. Труд как экономическая категория.
3. Наемный труд. Труд и предпринимательская деятельность. Самозанятость.
4. Методология и проблемы экономики труда.
5. Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека.
6. Трудовые ресурсы, их формирование и использование.

7. Воспроизводство населения как основа формирования трудовых ресурсов.
8. Трудовой потенциал и его показатели.
9. Персонал организации и его классификация.
10. Современные концепции кадров.
11. Рынок труда, его сущность, структура и функции.
12. Классификация рынков труда.
13. Теории рынков труда.
14. Механизм функционирования рынка труда.
15. Формирование спроса на труд.
16. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели.
17. Эффекты в спросе и предложении рынка труда.
18. Мобильность рабочей силы на рынке труда.
19. Рынок труда внутри предприятия.
20. Сущность, виды и формы занятости.
21. Безработица: сущность и причины, виды и формы.
22. Теория и практика поиска работы на рынке труда.
23. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.
24. Государственная и корпоративная политика занятости.
25. Особенности рынка труда, занятости и безработицы в России.
26. Сущность и содержание эффективности трудовой деятельности.
27. Социально-экономические результаты (показатели) деятельности трудового коллектива и работника.
28. Факторы, влияющие на результативность труда, и их классификация.
29. Аудит в социально-трудовой сфере.
30. Производительность труда в системе показателей производительности факторов производства, ее сущность и значение.
31. Показатели и методы измерения производительности труда.
32. Факторы и резервы роста производительности труда.
33. Механизм управления трудом на предприятии.
34. Организация и нормирование труда. Научная организация труда.
35. Разделение и кооперация труда.
36. Организация и рационализация трудовых процессов.
37. Нормирование труда. Классификация норм и нормативов. Методы нормирования труда.
38. Планирование рабочего времени и численности персонала.
39. Планирование трудоемкости и производительности.
40. Планирование средств на заработную плату.
41. Система социально-трудовых показателей.
42. Анализ динамики и уровня производительности труда.
43. Анализ использования рабочего времени и нормирования труда.
44. Анализ выполнения плана по численности и составу работников.
45. Анализ движения кадров. Рационализация численности работников предприятия.

46. Анализ использования фонда заработной платы.
47. Государственная социальная политика, ее сущность, содержание и цели.
48. Доходы в рыночной экономике и принципы их формирования.
49. Структура и источники доходов населения и работающих.
50. Уровень и качество жизни. Качество рабочей силы и теория человеческого капитала.
51. Дифференциация доходов населения: понятие, факторы и методы статистического измерения.
52. Государственная политика доходов населения.
53. Потребительский бюджет, его виды и методы формирования.
54. Заработная плата, её экономическая природа и сущность.
55. Элементы и функции заработной платы.
56. Организация оплаты труда на предприятии.
57. Мотивация и стимулирование труда.
58. Современные системы мотивации и стимулирования работников.
59. Формы и системы заработной платы.
60. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.
61. Поощрительные системы оплаты труда: единовременные, дополнительные, компенсационные.
62. Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
63. Социально-трудовые отношения: сущность, типы, субъекты.
64. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
65. Роль государства в социально-трудовых отношениях.
66. Социальные гарантии занятости.
67. Социальное партнёрство.
68. Условия, безопасность и дисциплина труда.
69. Система регулирования социально-трудовых отношений.
70. Разрешение коллективных трудовых споров.
71. Регулирование социально-трудовых отношений в условиях экономического кризиса.
72. Международная организация труда (МОТ), её цели, задачи и направления деятельности.
73. Институциональная структура МОТ, ее нормативно-правовая база, конвенции и рекомендации.

**Блок С. Задания практикоориентированного уровня для  
диагностирования сформированности компетенций («владеть»)**

**С1. Кейс-задачи**

**Кейс 1**

**Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:**

1. Разделяете ли вы обеспокоенность и действия Бориса Васильева?

2. Какие мероприятия по изменению системы управления на начальном этапе преобразований Вы могли бы предложить?

На заводах машиностроительного объединения «Электромаш» работает около 2000 человек. Объемы производства падают, предприятие работает в основном «на склад».

Борис Васильев является молодым директором. Один из приоритетов Бориса – создание эффективной системы управления.

Работая в течение двух месяцев с восьми утра до девяти вечера Борис Васильев пытался изучить систему управления, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату – оказалось, что завод практически не имел формальных (закрепленных в процедурах) форм управления, а те немногие, что существовали, кардинально отличались от представлений Бориса о современном менеджменте. Борис выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления об аттестации, подготовке управленческого резерва, программах адаптации. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации – должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, «ждать больше нельзя».

Как показали результаты проведенного опроса информированность сотрудников о целях и стратегии развития компании считают вполне достаточным только 34% респондентов. Почти пятая часть работников ответили, что их не устраивает организация труда на предприятии. Только 12% ответили «да» на вопрос: «Знаете ли вы перспективу своей карьеры в организации?». В объединении серьезной проблемой является высокая текучесть кадров. Среди управленческого персонала 75% старше 40 лет.

Обсуждая с менеджерами завода тему изменений в области управления, Борис поддержки не получал – его собеседники давали похожий совет «не ввязываться в безнадежное дело».

## **Кейс 2**

**Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:**

1. С какими современными проблемами управления Вы столкнулись?
2. Предложите наиболее удачные способы решения управленческих проблем с позиций разных экономических школ.

Характеристика организации: Профиль деятельности – банк (центральный офис, три отделения, три филиала в регионах).

Численность персонала – около 100 человек.

Срок работы на российском рынке – 8 лет.



Общая ситуация: Вас пригласили на должность руководителя службы по управлению персоналом банка, чтобы вы выстроили систему кадрового менеджмента. Ранее кадровым делопроизводством занимался начальник АХО, и вы – единственный работник отдела персонала. В ближайшее время расширение штата не планируется. По результатам собеседований и собственным наблюдениям вы выяснили о компании следующее:

1. Два года назад банк кардинально поменял стратегию, чтобы выжить на рынке банковских услуг. Многие сотрудники, проработавшие в компании длительное время, уволились. Произошло сильное обновление кадров на всех уровнях.

2. После смены стратегии значительно усилилась текучесть кадров в некоторых отделах. Например, сменилось три руководителя бэк-офиса. Помимо этого большая текучесть в операционной службе.

3. Руководство приветствует стремление сотрудников учиться и не возражает против графика гибкой работы с тем, чтобы они могли посещать вечерние занятия. Сами топ-менеджеры тоже учатся и стараются применять полученные знания на практике.

4. По мнению руководства, одной из причин текучести являются ошибки в кадровой политике – «брать зеленых» и «учить под себя». Сотрудники проходят курс обучения, а затем уходят в другие банки за большими зарплатами.

5. Руководство готово повысить уровень доходов сотрудников, но для этого нужна новая система оценки персонала.

6. Управляющий банка демократичен, открыт для всего нового, хочет сплотить команду для эффективной работы.

7. В компании собственными силами проводилось изучение мотивирующих факторов сотрудников. Практически единодушно работники высказались в пользу зарплаты как наиболее важного фактора мотивации.

### **Кейс 3**

#### **Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:**

1. Почему число официально зарегистрированных безработных в органах службы занятости меньше реального числа безработных?

2. Какие из перечисленных положений относятся к позитивной, а какие – к нормативной экономике? В каких случаях предпочтительнее первый подход, а в каких – второй?

Татьяна Голикова: На сегодняшний момент в России порядка 6,1 млн. людей можно считать безработными. Однако официально в качестве безработных в органах службы занятости сегодня зарегистрированы 1 млн. 970 тыс. человек, или 2,5% от экономически активного населения. Министр не исключила, что к концу года этот показатель может возрасти до 2,8 млн. чел. При этом, что планов по увеличению размера пособия по безработице нет. «Мы анализировали ситуацию, когда устанавливали размер 4900 рублей. Это средний прожиточный минимум в России. Если увеличим размер

пособия, у нас будет серьезный перекося по зарплате, особенно в условиях неполной занятости и простоя».

Голикова подчеркнула, что на данный момент 569 градообразующих предприятий уже заявили о планах по сокращению персонала. Так, АвтоВАЗ намерен уволить 3,2 тыс. своих сотрудников. Одновременно завод остановил главный конвейер...«12,5 тыс. человек остаются в простое». По оценке министра, несмотря на то, что определенные действия для урегулирования проблемы занятости сотрудников предприятия проводятся, этих мер явно недостаточно. Уже выделено 12 млрд. рублей для закупки отечественного автотранспорта для государственных структур. По ее словам, в этих закупках значительную часть отведет машинам АвтоВАЗа. Аналитики отмечают, что планы по сокращению персонала на предприятиях были ожидаемы. «В условиях резкого спада объема промышленного производства (в январе сокращение составило почти 20% в сравнении с декабрьскими показателями). Работодатели физически не могут обеспечить персонал должным объемом работ, а искусственно поддерживать большую численность людей в компании в условиях дальнейшего сужения объемов производства и жесткого дефицита ликвидности представляется крайне сложным».

Декларированная государственная помощь градообразующим предприятиям была мало эффективной. И для многих из них подобная поддержка правительства ограничивается лишь устными заявлениями. Поэтому таким компаниям приходится сокращать трудовые ресурсы. Так всего из федерального бюджета на поддержку региональных программ занятости выделено 43,7 млрд. рублей. «Итогом реализации региональных программ станет создание 947,1 тыс. временных рабочих мест, оказание материальной поддержки 56,7 тыс. человек, желающим заняться предпринимательством». При этом указанное число предпринимателей в сфере малого бизнеса должны создать не менее 150 тыс. рабочих мест. По мнению экспертов, «общего тренда роста безработицы нынешними мерами не сломить». Следовательно, уровень безработицы в стране продолжит расти.

#### **Кейс 4**

##### **Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:**

1. Какие ресурсы наиболее существенно влияют на деятельность предприятия?

2. Каковы основные пути повышения эффективности менеджмента на предприятии?

ООО «Российские колбасы» в течение 4 лет успешно работает на рынке мясных продуктов. За это время компания развилась из полукустарного производства в холдинг, объединяющий несколько цехов и сбытовых площадок, разбросанных по разным районам крупного областного центра и в его пригородах.

До последнего времени компания занимала прочные позиции в своих традиционных нишах, и сейчас выходит на более широкие рынки: после последних приобретений основными конкурентами предприятие стало считать крупные мясные производства, работающие с крупными оптовыми торговыми базами города и близлежащих областей. Как и у других отечественных компаний, развитие «Российских колбас» шло чисто предпринимательским способом: мнение генерального директора «давайте попробуем вот это» было главным инструментом стратегического планирования. При этом никаких определенных правил взаимодействия руководителей и сотрудников, правил поведения с клиентами, процедур управления и т. п. до последнего времени не было.

Шаг за шагом компания росла сначала в направлении увеличения объемов выпуска колбас, затем путем приобретения мелких мясных производств компания расширила ассортимент (был налажен выпуск других мясных продуктов высокой степени переработки: колбасы, паштеты, консервы и т. п.). Четкие «правила игры» для распределения собственности и доходов при отношениях между головной и дочерними компаниями были определены с самого начала, поэтому особых проблем при поглощениях не возникало.

Проблемы начались при последующей совместной работе. Головная компания «приводила в порядок» новые приобретения: специалисты головного предприятия модернизировали производство, нанимали необходимых специалистов, обучали персонал, загружали заказами и т. д. После первых нескольких месяцев успешной работы начинались споры о направлениях развития предприятия: руководители «дочек» считали, что все проблемы решены и нужно только наращивать объемы производства, а руководство холдинга полагало необходимым осваивать новые виды продуктов для расширения ассортимента.

Эти вопросы решались на совещаниях у генерального директора холдинга, но возникали снова и снова, так как общего понимания деятельности компании не было ни у кого, в том числе у самого директора. В конце концов, это привело к конфликту между руководителями дочерних подразделений и руководством холдинга. Его причиной, как было выяснено, явилось то обстоятельство, что из-за нескольких приобретений в последнее время произошло «размывание» прежней идеи фирмы – выпускать «российские колбасы для российских покупателей». Решение конфликта потребовало определения перспектив деятельности компании с учетом мнения всех руководителей отдельных производств.

Для этого было проведено исследование рынка, которое показало, что со стороны предприятий общественного питания города и области существует неудовлетворенный спрос на качественную мясную продукцию в объеме, как минимум в два раза превышающем производственные возможности холдинга. Это подтвердило предположения о хороших внешних возможностях предприятия и потребовало разработки плана действий.

## **Кейс 5**

**Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:**

1. Каковы, по вашему мнению, недостатки кадровой стратегии предприятия?

2. Какие меры необходимо предпринять для снижения текучести кадров в организации?

Характеристика организации: Профиль работы предприятия – строительство жилья. Конъюнктура рынка складывается для него вполне благоприятно. Показатели производственной деятельности выполняются. Руководители подразделений – опытные сотрудники, проработавшие на предприятии долгое время, имеют хорошую профессиональную репутацию, пользуются доверием и авторитетом. По-мнению руководителей, зарплата соответствует среднерыночному уровню.

Общая ситуация: В результате анализа, проведенного кадровой службой предприятия, была выявлена неблагоприятная тенденция – рост текучести персонала в отдельных производственных подразделениях. Причем основную часть увольняемых составляют рабочие. Анализ причин их ухода выявил разницу в оценке условий труда как руководителями отделов, так и самими сотрудниками. В качестве причин ухода рабочие отмечали тяжелые условия труда, многосменный график, низкую оплату, неравномерность загрузки производственных мощностей и т. п., в редких случаях – конфликтные ситуации в коллективе. Вместе с этим, руководители подразделений отмечали серьезные проблемы с трудовой дисциплиной, факты воровства, невыходов на работу без уважительных причин и т. п.

## **Кейс 6**

**Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:**

1. В чем несовершенство показателя ВВП, как измерителя уровня жизни?

2. Почему ряд стран (например, Австралия, Корея) ввели в свою статистику показатель “зеленый ВВП”? Что учитывает этот показатель?

Наш главный вопрос: является ли ВВП адекватным измерителем уровня жизни населения страны? Во многих случаях статистика ВВП создает впечатление, что экономическое положение улучшается, в то время как большинство граждан на своем повседневном опыте этого не чувствуют. Кроме того, сосредоточенность на росте ВВП приводит к противоречию. Политические лидеры видят свою задачу в стимулировании экономического роста. Но одновременно с этим граждане требуют от них и борьбы с загрязненностью воздуха, говорят о необходимости снижения уровня шума и повышения качества воды. Между тем меры, направленные на эти цели, могут привести к снижению роста ВВП.

## Кейс 7

### Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:

1. Выскажите Ваше мнение по поводу предложенной профессором Вейцманом системы оплаты труда? Каковы ее плюсы и минусы?

2. Как Вы считаете, действительно ли она может повысить эластичность заработной платы и решить тем самым проблему безработицы?

Можно ли добиться большей эластичности заработной платы в направлении понижения, чтобы смягчить воздействие уменьшения совокупного спроса на безработицу? Мартин Вейцман из Массачусетского технологического института предложил свой способ достижения указанной цели. Сравнение классических и кейнсианских подходов к макроэкономическому равновесию приводит к выводу, что если заработная плата стабильна, то нестабильна занятость и наоборот. Большинство современных экономистов считают, что долгосрочные договоры профсоюзов делают заработную плату неэластичной по крайней мере в краткосрочном периоде. Следовательно, снижение спроса на труд, сопровождающее спад производства, в первую очередь влияет на занятость (говоря проще, в случае спада производства, сократится занятость, а не заработная плата, поскольку действуют профсоюзные договоры).

В предложении профессора Вейцмана содержится попытка повысить эластичность ставок заработной платы в направлении понижения, для того, чтобы функционирование рынка труда в большей степени соответствовало требованиям классической модели и тем самым приводило бы к повышению стабильности занятости. Суть предложения Вейцмана заключается в том, что часть заработной платы должна быть непосредственно связана с рентабельностью фирмы: какая-то часть вознаграждения рабочих должна представлять собой долю в прибылях фирмы.

Например, вместо гарантированной ставки заработной платы в 10 долл. в час. Вейцман предлагает, чтобы рабочим было гарантировано 5 долл. в час (основная ставка заработной платы) и дополнительное вознаграждение в размере заранее установленного процента от полученной прибыли фирмы (долевая ставка заработной платы). Общее вознаграждение (основная ставка + долевая ставка) может превысить 10 долл. в час или упасть ниже этого значения в зависимости от экономического положения фирмы. Как повлияет такая перспектива на занятость? Допустим, рабочие получают 10 долл. в час, из которых 5 долл. – гарантированная ставка, а другие 5 долл. – вознаграждение от долевого участия в прибыли.

Теперь предположим, что происходит спад производства и снижение реализации продукции, и, как следствие, прибыли фирмы. В результате этого доход от участия в прибылях может снизиться и упасть с 5 долл. до нуля, так, что фактически выплаченная фирмой заработная плата понизится с 10 до 5 долл.. При данном новом пониженном спросе на труд, когда заработная плата упала до 5 дол., а не осталась на фиксированном уровне в 10 долл.,

фирма, по предположению Вейцмана, начнет нанимать больше рабочих. Это означает сокращение циклической безработицы.

При обычной системе заработной платы рабочий получит работу только в том случае, если предельный продукт его труда превышает 10 долл. При системе долевого участия в прибылях фирме выгодно нанимать дополнительное количество рабочих, т.к. они произведут дополнительную продукцию стоимостью больше 5 долл.

## **Кейс 8**

**Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:**

1. Какую роль на рынке труда играют государство и профсоюзы?
2. Какие виды конкуренции имеют место на рынке труда.
3. Конкуренция на рынке труда – это благо или зло? Подтвердите фактами.

Основные субъекты конкурентной борьбы на рынке труда - наемные работники и работодатели; в качестве их представителей часто выступают профсоюзы и объединения работодателей. Как показывает опыт, цели руководителей профсоюзной организации далеко не всегда совпадают с настроениями основной массы ее членов. Государство, которое может выступать и в качестве работодателя, играет особую роль, устанавливая правила игры и формируя институциональную среду, в которой действуют субъекты рынка труда.

Наемные работники конкурируют между собой за рабочие места и должности, работодатели - за работников, особенно высококвалифицированных и продуктивных, работодатели и наемные работники (профсоюзы) - за условия найма. Объектом соперничества иногда оказывается доступ к привлекательным сегментам рынка труда, информация о вакантных рабочих местах, требуемой рабочей силе и т.д. Конкуренция возможна и в условиях монопольной власти одной из сторон. Когда крупная фирма нанимает всех или большинство специалистов какой-либо профессии либо когда мобильность данного вида труда серьезно ограничена (из-за невозможности переобучения, социальных условий, географических факторов и т.п.), возникает монополия.

Для некоторых категорий работников, например, военнослужащих, монополистом является государство. Порой наблюдается монополия профсоюза; если она сосуществует с монополией нанимателя, то налицо двусторонняя монополия. Заметим, что российские профсоюзы не обладают властью в объеме, который позволял бы им оказывать серьезное давление на работодателей.

Монополическая власть нанимателей, напротив, очень распространена, особенно в населенных пунктах с градообразующими предприятиями. Как и на других рынках, на рынке труда различают конкуренцию ценовую и неценовую. Первая непосредственно связана с уровнем вознаграждения за труд; в ней побеждают (находят работу) люди с

более скромными притязаниями, а также работодатели, которые, борясь за нужных работников, могут повышать оплату труда за счет экономии на других статьях расходов или более высокой, чем у соперников, прибыли. Неценовая конкуренция между работниками связана с их неравной продуктивностью (различной полезностью для организации) и неодинаковыми возможностями послать нанимателю "рыночный сигнал" о трудовых возможностях; между работодателями - с неоднородностью предлагаемых рабочих мест (различными условиями труда).

В ходе добросовестной конкуренции закон и этические нормы не нарушаются. И наоборот, при недобросовестной - работники ищут способ преувеличить собственные достоинства, умалить трудовые заслуги коллег (особенно когда решается вопрос о премировании, служебном продвижении и т.п.). Если претенденты на рабочее место прибегают к тем или иным методам недобросовестной конкуренции (например, предъявляют фальшивый диплом о высшем образовании, подделывают запись в трудовой книжке), работодатель лишается возможности выявить и оценить по заслугам лучших. Недобросовестная конкуренция не исключена и среди работодателей: переманивание нужных работников, предоставление им ложной информации об условиях труда, уровне травматизма, психологическом климате в коллективе и т.д.

Учитывая, что наниматель и работник соперничают за условия найма, в их отношениях также легко обнаружить сочетание добросовестной и недобросовестной конкуренции. К примеру, возможно "оппортунистическое поведение" работника, когда он максимизирует собственную выгоду, прибегая к неблагоприятным средствам (ослаблению трудовых усилий, снижению качества производимого продукта, передаче ценной информации конкурентам, воровству и др.), а также групповой оппортунизм работников, направленный против "общего врага", - вплоть до круговой поруки.

Иногда наниматель специально снижает конкурентные возможности работников, делая их менее мобильными, например, вносит деньги за их обучение с условием, что они отработают у него определенный срок. Социально-экономические последствия конкуренции на рынке труда противоречивы. Конечно, этот феномен позитивно меняет структуру рабочей силы, побуждая людей следовать техническому прогрессу и запросам рынка. Соперничество между работниками стимулирует их индивидуальную трудовую мобильность, стремление повышать свой квалификационный уровень и т.д.

Конкуренция между работодателями заставляет их повышать зарплату, предлагать работникам весомый социальный пакет, предоставлять возможности для развития, самореализации и служебного роста, улучшать рабочие места и психологический климат в трудовом коллективе. В итоге повышается результативность использования ресурсов. Вместе с тем конкуренция обладает разрушительной силой. Предприятия, потерпевшие в ее ходе поражение, причиняют обществу немало хлопот.

Будучи в целом полезными, банкротства, если их слишком много, чреваты замедлением экономического роста, снижением занятости, обострением социальных проблем, ростом преступности. Позитивные последствия банкротства проявляются тогда, когда его терпят неэффективные фирмы; если же банкротства обусловлены монопольной позицией конкурентов, их близостью к властным структурам, связями с криминальным миром, давлением на судебные органы, то вред от этого трудно переоценить. Заметим, что конкуренция на рынке труда вытесняет на его периферию более уязвимые группы населения - женщин, немолодых работников, инвалидов и др.

## **Кейс 9**

### **Изучив ситуацию, аргументировано ответить на вопросы:**

1. Назовите основные причины, обеспечивающие приток мигрантов в Германию. Какие условия трансграничной мобильности рабочей силы способствуют притоку в Германию мигрантов из Турции и стран Ближнего востока?

2. В какой мере, с вашей точки зрения, описанная ситуация может быть отнесена к другим странам Европейского Союза? Оцените влияние миграции на экономику и благосостояние стран Европейского Союза.

3. . Какие меры регулирования международной миграции могут быть использованы Европейским Союзом для выхода из сложившейся ситуации?

Одним из самых скандальных изданий в Европе стала книга бывшего берлинского сенатора и одного из директоров Бундесбанка Тило Саррацина «Германия: самоликвидация, или Как мы ставим на кон свою страну». На почти пяти сотнях страниц автор пугает немцев скорым крахом страны, которую, считает он, вот-вот захлестнет поток необразованных, агрессивных и фанатичных мигрантов-мусульман. Еще до того как труд Тило Саррацина появился в продаже, немецкие СМИ и немецкие политики обрушились на него с сокрушительной критикой.

Было заявлено, что книга работает на разделение общества, разжигает межнациональную ненависть и глубоко оскорбляет всех жителей Германии. Прежние скандальные высказывания Саррацина, сделанные без оглядки на принятые в немецком обществе приличия, настроили против него практически весь политический истеблишмент. В толерантной Германии Саррацин известен своими крайне резкими высказываниями по вопросам интеграции мигрантов и идея о том, что невозможно совмещать социальное государство и массовую иммиграцию, вызвала негодование общественности.

Уже спустя три дня после представления книги Совет директоров Бундесбанка отстранил его от занимаемой должности — «за нанесение ущерба имиджу банка». Канцлер Германии Ангела Меркель «с большим уважением» встретила это беспрецедентное решение банка, увольнение Саррацина поддержали и другие ведущие политики. Впрочем, отторжение



немцами тезисов Саррацина не настолько однозначно, как может показаться из выступлений ведущих политиков.

Согласно опросу Der Spiegel, около 35% простых граждан с одобрением восприняли выступления Саррацина, посчитав его смельчаком, решившимся сказать о давно наболевшем. Недовольство немецких бюргеров положением вещей растет тем больше, чем больше мигрантов-мусульман в стране. В 2007 году, согласно данным немецкой Федеральной статистической службы, на территории ФРГ проживало 15,4 млн граждан иностранных государств или граждан Германии в первом поколении. Таким образом, иностранцы и «имеющие иностранное прошлое» жители составляли около 18% населения страны. Не менее 4 млн иностранцев, или чуть меньше 5% населения, составляли выходцы из исламских стран, в первую очередь из Турции, но также из стран Ближнего Востока, Африки, Албании и Боснии-Герцеговины.

Во многих случаях отторжение мусульман немецким обществом имеет вполне конкретные причины. Мало какой немец — даже симпатизирующий мусульманам — готов воспринимать распространенный в турецкой и арабской общинах обычай «убийства чести» или мириться с тем, что в его стране 15-летних девочек насильно выдают замуж. Никакая другая группа мигрантов не практикует обычаев, настолько контрастирующих с немецким образом жизни, как живущие в Германии мусульмане, создающие настоящие «параллельные сообщества» и не желающие знать о стране проживания ничего, кроме адреса ближайшего бюро социальной службы.

Классическим примером такого эмигрантского гетто с турецко-исламским колоритом является берлинский Нойкелльн. Расположенный в самом центре Берлина, этот район традиционно был малопривлекательным. В годы разделения города кварталы Нойкелльна, принадлежавшие Западному Берлину, примыкали к Берлинской стене. Неудивительно, что здесь жили преимущественно мигранты и бедные слои населения.

Сегодня 50% нойкелльнцев составляют иностранцы или граждане Германии в первом поколении, прежде всего турки. Среди детей, живущих в этом районе и посещающих школы, доля иностранцев составляет от 80 до 100%. 35% взрослого работоспособного населения Нойкелльна не имеет работы и живет на пособие, среди 25-летних жителей безработных 60%. Настоящая трагедия Берлина состоит в том, что социальная апатия, охватывающая турецкое население Нойкелльна, поддерживается обеими сторонами. Турчанки, приезжающие в Германию в статусе невесты из турецкой провинции (зачастую не умеющие читать и писать и довольные грядущим статусом многодетной безработной матери на социальном обеспечении) воспитывают детей в презрении к образованию и европейским ценностям.

В свою очередь, чиновники немецкой образовательной системы не следят за качеством образования в школах, переполненных турецкими детьми, и считают, что «мигрантам достаточно получать второсортное

образование». В более или менее открытой форме такая дискриминация по национальному признаку наблюдается на всех ступенях немецкого общества: точно так же, как турецкому первокласснику крайне сложно попасть в «хороший» класс, а носящей платок выпускнице вуза почти невозможно найти хорошую работу.

Взаимное отторжение и недоверие все чаще пронизывают отношения немецких турок и этнических немцев. Согласно опросам, более 40% проживающих в Германии турок не воспринимают канцлера Меркель как «своего канцлера». Зато десятки тысяч турок собирались на стадионе в Кельне, чтобы поприветствовать приехавшего с визитом в Германию премьер-министра Турции. В свою очередь, немецкое государство с подозрением смотрит на проявляющих хотя бы минимальную религиозность мусульман. Носящим платок турчанкам запрещено преподавать в школах, а студентки-мусульманки даже не допускаются до учительской практики, в то время как католические монахини спокойно преподают в школах, облачившись в орденские хабиты.

Неготовность немецкого общества видеть в числе своих членов граждан-мусульман приводит к резкому сокращению карьерных шансов для турецкой молодежи. В свою очередь, семьи мусульманских мигрантов, часто отличающиеся крайне низким уровнем образования, не считают необходимым убеждать своих детей прилежно учиться. Немецкая социальная система обеспечивает легально находящимся на территории страны мигрантам уровень жизни, считающийся в странах Ближнего Востока вполне высоким. Объем социальных субсидий сохраняется вне зависимости от успехов социализации той или иной семьи. Все это довершает дело, создавая и поддерживая целые маргинальные слои населения, в которых единственной реальной карьерой для юноши является карьера в уличной банде, а для девушки — карьера послушной домохозяйки.

Неудивительно, что безработным является каждый третий проживающий в Берлине иностранец и каждый второй турок. Согласно данным городских социальных служб, в особо неблагополучных районах города есть семьи, где на пособие по безработице живет уже третье поколение мигрантов, привыкших к такой жизни и считающих ее нормой. Именно поэтому слова Саррацина и его сторонников о том, что немецкая социальная система привлекает худших представителей стран Ближнего Востока, находят поддержку среди многих добропорядочных немецких бюргеров. Но, как показала история с книгой Саррацина, немецкие политики предпочитают не обсуждать наболевшие вопросы по существу, делая вид, что проблема в книге, а не в устройстве немецкого общества.

## Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

### Д1. Перечень вопросов для зачета

1. Понятие труда и двойственный характер труда.
2. Экономика и социология как основные науки о труде.
3. Функции экономики и социологии труда как науки.
4. Производственные отношения и производительные силы.
5. Рабочая сила и прибавочная стоимость.
6. Становление науки менеджмента: Тейлор, Г. Форд,
7. Становление науки менеджмента: Ф. и Л. Гибреты.
8. Труд в традиционном обществе.
9. Протестантская этика: от мирозерцания к неустанному труду.
10. Индустриальное общество как «общество труда».
11. Труд в постиндустриальном обществе.
12. Основные принципы занятости.
13. Безработица, ее основные виды по различным критериям (явная, скрытая, фрикционная, структурная, циклическая, институциональная, длительная, застойная).
14. Социальная политика организации.
15. Формальная и неформальная структура организации.
16. Внешняя среда организации.
17. Ближний, рыночный и институциональный уровни внешней среды организации.
18. Виды связей организации с внешним окружением.
19. Различные виды организационных технологий.
20. Основные составляющие трудовой среды.
21. Ролевой конфликт и ролевое напряжение: причины возникновения и способы их разрешения.
22. Функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая структуры трудовой организации.
23. Трудовой потенциал общества.
24. Население и трудовые ресурсы (безработные, занятые).
25. Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия.
26. Основные компоненты трудового потенциала предприятия.
27. Основные компоненты трудового потенциала личности.
28. Организация и аттестация рабочих мест.
29. Условия труда, охрана и безопасность труда.
30. Основы трудового поведения личности.
31. Формирование и использование трудового потенциала работника и организации.
32. Рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда.

33. Основные задачи и функции научной организации труда.
  34. Особенности организации управленческого труда.
  35. Оценка социально-экономической эффективности организации труда.
  36. Показатели социально-экономической эффективности НОТ.
  37. Сущность заработной платы. Тарифная система.
  38. Учет рабочего времени. Нормирование труда.
  39. Формы и системы оплаты труда.
  40. Единичные системы оплаты труда.
  41. Коллективные системы оплаты труда.
  42. Цель и задачи экономической мотивации на предприятии.
  43. Организация социологических исследований на предприятиях и организациях.
  44. Программа социологического исследования.
  45. Выдвижение гипотез. Раздаточное анкетирование и экспертное интервью.
  46. Фотографии рабочего дня.
  47. Нормы времени и обслуживания.
  48. Понятие подбора персонала и его профессиональной ориентации.
  49. Принципы диагностики профессиональной пригодности персонала.
- Деловая оценка как технология управления персоналом.
50. Аттестация как форма оценки персонала.
  51. Понятие эффективности труда, производительность труда.
  52. Формы и показатели производительности труда.
  53. Экстенсивный, интенсивный и производительный труд.
  54. Учет эффективности труда на предприятии

### **РАЗДЕЛ 3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся очной формы обучения.

Итоговая оценка сформированности компетенции(й) обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенции(й) по дисциплине складывается из двух составляющих:

- первая составляющая – оценка преподавателем сформированности компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости

(максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;

- вторая составляющая – оценка сформированности компетенции(й) обучающихся на зачете (максимум – 20 баллов) – 1 семестр; на экзамене (максимум – 30 баллов) – 2 семестр.

Для студентов заочной форм обучения применяются 4-балльная и бинарная шкалы оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

<b>уровни освоения компетенций</b>	продвинутый уровень	базовый уровень	пороговый уровень	допороговый уровень
<b>100 – балльная шкала</b>	85 и $\geq$	70 – 84	51 – 69	0 – 50
<b>4 – балльная шкала</b>	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
<b>Бинарная шкала</b>	Зачтено			Не зачтено

#### **Шкала оценок при текущем контроле успеваемости по различным показателям**

<i>Показатели оценивания сформированности компетенций</i>	<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>
Активность на практических занятиях	0-20	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Выполнение домашних заданий	0-10	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Написание эссе	0-10	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Коллоквиум	0-30	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

#### **Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций по текущему контролю успеваемости**

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Уровень освоения</i>	<i>Критерии оценивания</i>
--------------	---------------	-------------------------	----------------------------

		<b>компетенций</b>	
0-50	«неудовлетворительно»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины
51-69	«удовлетворительно»	Пороговый уровень	Не менее 50% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены без существенных ошибок
70-84	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающимся выполнено не менее 75% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, или при выполнении всех заданий допущены незначительные ошибки; обучающийся показал владение навыками систематизации материала и применения его при решении практических заданий; задания выполнены без ошибок
85-100	«отлично»	Продвинутый уровень	100% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены самостоятельно и в требуемом объеме; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и применять его при решении практических заданий; задания выполнены с подробными пояснениями и аргументированными выводами

### Шкала оценок по промежуточной аттестации

<b>Наименование формы промежуточной аттестации</b>	<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>
Экзамен	0-30	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Зачет	0-20	«зачтено» «не зачтено»

### Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций по промежуточной аттестации обучающихся

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Уровень освоения компетенций</b>	<b>Критерии оценивания</b>
0-9	«неудовлетворительно»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; обучающийся не смог ответить на вопросы

10-16	«удовлетворительно»	Пороговый уровень	Обучающийся дал неполные ответы на вопросы, с недостаточной аргументацией, практические задания выполнены не полностью, компетенции, осваиваемые в процессе изучения дисциплины сформированы не в полном объеме.
17-24	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающийся в целом приобрел знания и умения в рамках осваиваемых в процессе обучения по дисциплине компетенций; обучающийся ответил на все вопросы, точно дал определения и понятия, но затрудняется подтвердить теоретические положения практическими примерами; обучающийся показал хорошие знания по предмету, владение навыками систематизации материала и полностью выполнил практические задания
25-30	«отлично»	Продвинутый уровень	Обучающийся приобрел знания, умения и навыки в полном объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; терминологический аппарат использован правильно; ответы полные, обстоятельные, аргументированные, подтверждены конкретными примерами; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и выполняет практические задания с подробными пояснениями и аргументированными выводами

#### **РАЗДЕЛ 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о промежуточной аттестации знаний студентов и учащихся ДГУНХ.

– Аттестационные испытания проводятся преподавателем (или комиссией преподавателей – в случае модульной дисциплины), ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические и лабораторные занятия (кроме устного экзамена). Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора по учебной работе не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие

функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре (структурному подразделению).

– Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

– Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами.

– Время подготовки ответа при сдаче зачета/экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

– При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору.

– При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке.

– Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.

– Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении письменных аттестационных испытаний или компьютерного тестирования – в день их проведения или не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

– Результаты выполнения аттестационных испытаний, проводимых в письменной форме, форме итоговой контрольной работы или компьютерного тестирования, должны быть объявлены обучающимся и выставлены в зачётные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Итоговыми формами контроля по дисциплине является зачет (I семестр) и экзамен (II семестр). Зачет проводится в виде устного ответа на заданный вопрос. Каждому студенту предлагается 2 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 10 баллов. Экзамен проводится в виде письменного ответа на заданный вопрос. Каждому студенту предлагается 2 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 15 баллов. При оценке ответа на вопрос оценивается полнота ответа, точность формулировок, правильное цитирование соответствующих законодательных актов, наличие иллюстративных примеров.

Тестирование — это форма измерения знаний обучаемых, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую



обработку результатов, которая даёт оценку обученности тестируемых. Тестирование проводится с помощью автоматизированной программы «Прометей».

На тестирование отводится 45 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 30 вопросов.

### Оценивание выполнения тестов

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
8-10	«отлично»	<i>Полнота выполнения тестовых заданий; Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы;</i>	<i>Выполнено 100 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос.</i>
6-7	«хорошо»	<i>Самостоятельность тестирования; и т.д.</i>	<i>Выполнено 75 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.</i>
3-5	«удовлетворительно»		<i>Выполнено 51 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.</i>
0-2	«неудовлетворительно»		<i>Выполнено 50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).</i>

Опрос обучающихся – это одна из сторон учебного процесса, которая является элементом контроля, оценкой закреплённых знаний.

Педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный опрос. В зависимости от правильности, полноты и аргументированности ответов на заданные вопросы выставляются баллы или оценки

### Методика оценивания ответов на устные вопросы

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
19-20	«отлично»	<i>Полнота данных ответов; Аргументированность в данных ответов;</i>	<i>Полно и аргументировано даны ответы по содержанию задания. Обнаружено понимание материала, может обосновать свои суждения,</i>

		<i>Правильность ответов на вопросы и т.д.</i>	<i>применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные. Изложение материала последовательно и правильно.</i>
15-18	«хорошо»		<i>Студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.</i>
10-14	«удовлетворительно»		<i>Студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.</i>
0-9	«неудовлетворительно»		<i>Студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.</i>

Решение задач — процесс выполнения действий или мыслительных операций, направленный на достижение цели, заданной в рамках проблемной ситуации — задачи, является составной частью мышления.

### **Методика оценивания решения задач**

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
19-20	«отлично»	<i>Полнота решения задач; Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы; и т.д.</i>	<i>Полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Ясно описан способ решения. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение</i>

			<i>затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.</i>
15-18	«хорошо»		<i>Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена ошибка в изложении правовой позиции. При объяснении сложного юридического явления указаны не все факторы.</i>
10-14	«удовлетворительно»		<i>Имеются существенные отступления от решения задач. В частности, отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.</i>
0-9	«неудовлетворительно»		<i>Решение не выполнено, обнаруживается непонимание поставленной проблемы.</i>

Реферат— краткий доклад или презентация по определённой теме, где собрана информация из одного или нескольких источников. Рефераты могут являться изложением содержания научной работы, статьи, определенной темы по дисциплине и т. п. Оцениваются содержание реферата и правильность ответов на вопросы в процессе защиты реферата

### **Методика оценивания выполнения рефератов**

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
19-20	«отлично»	<i>Полнота выполнения рефератов; Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы; и т.д.</i>	<i>Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.</i>

15-18	«хорошо»		<i>Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.</i>
10-14	«удовлетворительно»		<i>Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы.</i>
0-9	«неудовлетворительно»		<i>Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.</i>

Разбор конкретных ситуаций (ситуационных задач) - описание ситуации, которую надо решить, ответив на вопросы, носящие проблемный характер, и (или) выполнив задания, которые демонстрируют действенность знаний.

#### Методика оценивания решения ситуационных задач

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
19-20	«отлично»	<i>Полнота решения задач; Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы; и т.д.</i>	<i>Основные требования к решению задач выполнены. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.</i>
15-18	«хорошо»		<i>Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, недостаточно раскрыты навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и</i>

			<i>самооценки, креативности, нестандартности предлагаемых решений.</i>
10-14	«удовлетворительно»		<i>Имеются существенные отступления от решения задач. В частности отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.</i>
0-9	«неудовлетворительно»		<i>Ситуационная задача не решена, обнаруживается существенное непонимание проблемы.</i>

Практическое занятие - это занятие, проводимое под руководством преподавателя в учебной аудитории, направленное на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы. В процессе таких занятий вырабатываются практические умения.

#### **Методика оценивания выполнения практических заданий**

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
19-20	«отлично»	<i>Полнота выполнения практического задания; Своевременность выполнения задания; Последовательность и рациональность выполнения задания;</i>	<i>Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.</i>
15-18	«хорошо»	<i>Самостоятельность решения; и т.д.</i>	<i>Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.</i>
10-14	«удовлетворительно»		<i>Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание</i>

			<i>решено не полностью или в общем виде.</i>
0-9	«неудовлетворительно»		<i>Задание не решено.</i>

Курсовая работа - вид учебной работы обучающегося, в которой присутствуют элементы самостоятельного научного исследования. Написание курсовых работ (проектов) развивает такие умения обучающихся, как выбор и чёткое формулирование темы исследования, сбор подходящего материала с использованием научной литературы и источников, сортировку и логическую систематизацию собранного материала, написание понятного текста с соблюдением необходимых общепринятых правил, важных стандартов оформления.

Курсовая работа нацелена на развитие умений, связанных с поиском и осмыслением нужной информации, которая выходит за чёткие рамки списка установленной и являющейся обязательной литературы. В ходе её исполнения обучающийся учится проводить анализ источников, правильно излагать результаты, полученные в исследованиях.

#### **Методика оценивания курсовых проектов / работ**

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
19-20	«отлично»	<i>Полнота выполнения курсового проекта / работы; Своевременность выполнения курсового проекта / работы; Оформление курсового проекта / работы; Результаты, полученные автором курсового проекта / работы; и т.д.</i>	<i>Во введении приводится обоснование выбора конкретной темы, полностью раскрыта ее актуальность, четко определены и грамотно поставлены задачи и цели курсовой работы. Основная часть работы демонстрирует большое количество прочитанных автором работ. В ней содержатся основные термины и они адекватно использованы. Критически оценены источники: вся необходимая информация проанализирована, вычленена, логически структурирована. Присутствуют выводы и грамотные обобщения. В заключении сделаны логичные выводы, а собственное отношение выражено четко. Автор курсового проекта грамотно демонстрирует осознание возможности применения исследуемых теорий, методов на практике. Приложение содержит цитаты и таблицы, иллюстрации и диаграммы. Курсовой проект написан в стиле академического письма (использован научный стиль изложения материала.) Автор</i>

		<p><i>адекватно применял терминологию, правильно оформил ссылки. Оформление работы соответствует требованиям, библиография, приложения оформлены на отличном уровне. Объем работы соответствует требованиям. Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута полностью). Проведен детальный анализ адекватных источников, выводы самостоятельны и аргументированы.</i></p>
15-18	«хорошо»	<p><i>Во введении содержится некоторая нечеткость формулировок. В основной части работы не всегда проводится критический анализ, отсутствует авторское отношение к изученному материалу. В заключении неадекватно использована терминология, наблюдается незначительные ошибки в стиле, многие цитаты грамотно оформлены. Допущены незначительные неточности в оформлении библиографии, приложений. Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели (цель работы преимущественно достигнута). В процессе анализа литературы отобраны адекватные источники, сделаны адекватные выводы.</i></p>
10-14	«удовлетворительно»	<p><i>Введение содержит лишь попытку обоснования выбора темы и актуальности, отсутствуют четкие формулировки. Расплывчато определены задачи и цели. Основное содержание – пересказ чужих идей, нарушена логика изложения, автор попытался сформулировать выводы. В заключении автор попытался сделать обобщения, собственного отношения к работе практически не проявил. В приложении допущено несколько грубых ошибок. Не выдержан стиль требуемого академического письма по проекту в целом, часто неверно употребляются научные термины, ссылки оформлены</i></p>

			<p><i>неграмотно, наблюдается плагиат. Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в значительной степени). В процессе анализа литературы отобраны в целом адекватные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы.</i></p>
0-9	«неудовлетворительно»		<p><i>Введение не содержит обоснования темы, нет актуализации темы. Не обозначены цели, задачи проекта. Скупое основное содержание указывает на недостаточное число прочитанной литературы. Внутренняя логика всего изложения работы слабая. Нет критического осмысления прочитанного, как и собственного мнения. Нет обобщений, выводов. Заключение таковым не является. В нем не приведены грамотные выводы. Приложения либо вовсе нет, либо оно недостаточно. В работе наблюдается отсутствие ссылок, плагиат, не выдержан стиль, неадекватное использование терминологии. По оформлению наблюдается ряд недочетов: не соблюдены</i></p>