

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 27.02.2026 18:07:58  
Уникальный программный ключ:  
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447



**Образовательное частное учреждение высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»  
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)**

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ,  
ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА**

**УТВЕРЖДАЮ**  
И.о. директора  
международного института  
инновационной экономики,  
лидерства и менеджмента  
\_\_\_\_\_ А. А.  
Панарин  
«17» декабря 2025г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по учебной дисциплине:

**ЭКОНОМИКА ТРУДА**

**Направление подготовки 38.03.01 Экономика  
(уровень бакалавриата)**

**Направленность/профиль:  
«Экономика организаций»**

**Формы обучения: очная, очно- заочная**

**Москва**

Фонд оценочных средств для дисциплины «Экономика труда». Направление подготовки 38.03.01 Экономика, направленность (профиль): «Экономика организаций» / Шпилев Борис Евгеньевич. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: \_\_\_\_\_/Б.Е. Шпилев, кандидат экономических наук, доцент

Заведующий кафедрой: \_\_\_\_\_ / \_Т.В. Новикова

## **1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Экономика труда» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Экономика труда». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

### **2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

<b>№ п/п</b>	<b>Оценочное средство</b>	<b>Краткая характеристика оценочного средства</b>	<b>Представление оценочного средства в ФОС</b>
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы

6	Зачет/Зачет оценкой/Экзамен	с	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету оценкой/экзамену
---	--------------------------------	---	---	---

### 3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Шпилев Борис Евгеньевич
Кафедра	аудита, финансов и кредита
Наименование дисциплины	Экономика труда
Институт	Институт международной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	
Общее время тестирования (мин)	
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	

#### 3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-9.	Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<p><b>ИПК-9.1 Знать:</b>  Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений  Требования охраны труда  Порядок ведения договорной работы</p> <p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b>  Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации  Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами  Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b>  Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### 4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

*При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:*

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Предмет и методология дисциплины «Экономика труда». Труд как процесс и экономический ресурс	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	<i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> <b>1. Из каких основных элементов состоит система труда?</b> а) сам труд, система организации и управления трудом; разделение и кооперация труда; б) технологические элементы, социальные элементы, природа, материальная и духовная культура; в) субъект труда, орудия труда, средства труда, технология, условия труда, деятельность; г) внутренние (социально-трудовые) структуры и функции, внешние условия труда и жизнедеятельности;  <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> <b>2. Совокупность элементов труда, которая определяется профессиональной принадлежностью работ, их последовательностью составом, сложностью, структурой, целью, называется:</b> а) содержание труда;

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>б) кооперация труда; в) организация труда; г) разделение труда;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>3. Характер труда – это...</b></p> <p>а) всеобщая категория общественного производства, охватывающая совокупность отношений по участию людей в общественно полезном труде; б) особенности его функционирования, независимо от содержания труда, его общественная форма; в) специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование в интересах людей; г) организационно-правовые способы использования труда;</p> <p><b>Ключ:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. в)</li> <li>2. в)</li> <li>3. б)</li> </ol>
Тема 2. Рынок труда и управление занятостью.	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	<p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>1. Занятость — это:</b></p> <p>а) часть населения, занимающаяся производством материальных и духовных благ и услуг с целью удовлетворения личных и общественных потребностей; б) деятельность трудоспособного населения, связанная с производством материальных и духовных благ и услуг с целью удовлетворения личных и общественных потребностей; в) часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы на рынке труда для производства материальных и духовных благ и услуг с целью удовлетворения личных и общественных потребностей;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>2. К категории «занятых», согласно международной классификации, не относят:</b></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>а) наемных работников;  б) работодателей;  в) учащихся дневных учебных заведений;  г) членов производственных кооперативов;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>3. Уровень занятости показывает:</b></p> <p>а) долю занятых в численности экономически активного населения;  б) долю экономически активного населения в общей численности населения;  в) долю занятых в численности трудовых ресурсов;  г) долю занятых в общей численности населения;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>4. Понятие «полная занятость» в рыночной экономике означает:</b></p> <p>а) почти 100% занятость населения в общественном производстве;  б) если в общественном производстве заняты все, кроме тех, кто оказался безработным по причине структурной, циклической, региональной и сезонной безработицы;  в) ситуацию, при которой все желающие иметь оплачиваемую работу, ее имеют;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>5. Когда в государстве имеет место полная занятость населения?</b></p> <p>а) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью;  б) заняты все имеющиеся рабочие места;  в) отсутствует безработица;  г) безработица соответствует естественному уровню;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>6. Рациональная занятость - это:</b></p> <p>а) занятость в общественном производстве;  б) занятость, приносящая социальный эффект стране, обществу, способствующая социальному прогрессу;</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>в) такое использование трудовых ресурсов, при котором достигается максимальный эффект при минимальных затратах труда;</p> <p>г) разновидность полной занятости, предполагающая качественное соответствие работников и рабочих мест, которые они занимают;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>7. Формы занятости населения - это:</b></p> <p>а) разновидность полной занятости;</p> <p>б) творческий и репродуктивный труд;</p> <p>в) распределение работающих по видам занятости;</p> <p>г) организационно-правовые условия трудоустройства;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>8. К естественной безработице относятся:</b></p> <p>а) фрикционная, циклическая, сезонная, институциональная;</p> <p>б) структурная, циклическая, сезонная, институциональная;</p> <p>в) фрикционная, структурная, сезонная, институциональная;</p> <p>г) фрикционная, структурная, циклическая, сезонная;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>9. Фрикционная безработица является результатом:</b></p> <p>а) перемены рабочих мест по собственному желанию;</p> <p>б) несоответствия структуры рабочей силы и рабочих мест;</p> <p>в) недостаточной эффективности самой организации рынка труда;</p> <p>г) спада производства вследствие сокращения совокупного спроса на товары и услуги;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>10. Пассивная политика государства на рынке труда не предполагает:</b></p> <p>а) помощь безработным в трудоустройстве;</p> <p>б) материальную поддержку безработных;</p> <p>в) переподготовку и повышение квалификации безработных;</p> <p>г) регистрацию безработных в государственных службах занятости.</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>11. Меры государственной политики занятости, не относящиеся к ее активному типу:</b></p> <p>а) создание и сохранение рабочих мест;  б) трудоустройство незанятого населения;  в) переподготовка и повышение квалификации безработных;  г) развитие самозанятости населения.</p> <p><b>Ключи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. б)</li> <li>2. в)</li> <li>3. а)</li> <li>4. в)</li> <li>5. г)</li> <li>6. в)</li> <li>7. в)</li> <li>8. в)</li> <li>9. а)</li> <li>10. а)</li> <li>11. г)</li> </ol> <p><i>2. Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p> <p><b>12. Расположите этапы реализации государственной политики по управлению занятостью.</b></p> <p>а) Разработка программ профессиональной подготовки и переподготовки  б) Анализ ситуации на рынке труда и выявление проблемных зон  в) Внедрение мер по содействию занятости населения  г) Мониторинг и оценка эффективности мероприятий</p> <p><b>Выберите правильный порядок:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме										
			<p>4.</p> <p><b>Ключ:</b>  1 — b)  2 — a)  3 — c)  4 — d)</p> <p><i>1. Прочитайте текст и установите соответствие.</i>  <b>13. Установите соответствие между этапами и их описание</b>  <b>Соедините номера этапов с правильными описаниями действий.</b></p> <table border="1" data-bbox="1227 592 2130 1142"> <thead> <tr> <th data-bbox="1227 592 1655 671">Этапы</th> <th data-bbox="1655 592 2130 671">Описание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1227 671 1655 772">1. Анализ текущей ситуации на рынке труда</td> <td data-bbox="1655 671 2130 772">А. Разработка и внедрение мер по улучшению занятости</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1227 772 1655 873">2. Определение проблем и целевых показателей</td> <td data-bbox="1655 772 2130 873">В. Сбор и интерпретация данных по уровню занятости и безработице</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1227 873 1655 1007">3. Разработка стратегии и программ по управлению занятостью</td> <td data-bbox="1655 873 2130 1007">С. Постановка целей и формулирование задач для регулирования рынка труда</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1227 1007 1655 1142">4. Реализация мер и оценка их эффективности</td> <td data-bbox="1655 1007 2130 1142">D. Реализация выбранных мер и последующий анализ их воздействия</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Ключ:</b>  1 — В  2 — С  3 — А  4 — D</p>	Этапы	Описание	1. Анализ текущей ситуации на рынке труда	А. Разработка и внедрение мер по улучшению занятости	2. Определение проблем и целевых показателей	В. Сбор и интерпретация данных по уровню занятости и безработице	3. Разработка стратегии и программ по управлению занятостью	С. Постановка целей и формулирование задач для регулирования рынка труда	4. Реализация мер и оценка их эффективности	D. Реализация выбранных мер и последующий анализ их воздействия
Этапы	Описание												
1. Анализ текущей ситуации на рынке труда	А. Разработка и внедрение мер по улучшению занятости												
2. Определение проблем и целевых показателей	В. Сбор и интерпретация данных по уровню занятости и безработице												
3. Разработка стратегии и программ по управлению занятостью	С. Постановка целей и формулирование задач для регулирования рынка труда												
4. Реализация мер и оценка их эффективности	D. Реализация выбранных мер и последующий анализ их воздействия												
Тема 3.	ПК-9	ИПК-9.1 Знать:	<i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>										

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Социально-правовые аспекты управления трудом в России.	Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	<p><b>1. Уровень жизни населения:</b></p> <p>а) степень обеспеченности населения необходимыми материальными и нематериальными благами и услугами;</p> <p>б) численность абсолютно бедного населения к общей численности населения страны;</p> <p>в) валовой внутренний продукт на душу населения;</p> <p>г) размер потребительского бюджета.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>2. К какой группе показателей уровня жизни относятся демографические показатели?</b></p> <p>а) прямые;</p> <p>б) косвенные;</p> <p>в) микропоказатели.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>3. Определение уровня бедности в России базируется на:</b></p> <p>а) относительной концепции бедности;</p> <p>б) абсолютной концепции бедности;</p> <p>в) субъективной концепции бедности.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>4. Порог бедности населения характеризуется размером:</b></p> <p>а) среднемесячной заработной платы;</p> <p>б) МРОТ;</p> <p>в) трудовой пенсии;</p> <p>г) прожиточного минимума.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>5. Бедные граждане в РФ – это лица:</b></p> <p>а) доходы которых ниже прожиточного минимума;</p> <p>б) средняя заработная плата которых ниже средней заработной платы в экономике;</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>в) не имеющие источников доходов;</p> <p><b>Ключи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. а)</li> <li>2. б)</li> <li>3. б)</li> <li>4. г)</li> <li>5. а)</li> </ol> <p><i>1. Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p><b>6. Установите соответствие между социально-правовыми актами и их основными функциями или содержанием.</b></p> <p><b>Акт:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс РФ</li> <li>2. Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в РФ»</li> <li>3. Закон РФ «О социальной защите инвалидов»</li> <li>4. Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях»</li> </ol> <p><b>Функции/содержание:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Регулирование условий трудовых отношений, прав и обязанностей сторон</li> <li>b) Обеспечение прав инвалидов и их социальной защиты</li> <li>c) Установление системы обязательного медицинского страхования и его условия</li> <li>d) Регулирование отношений по коллективным договорам и соглашениям между работниками и работодателями</li> </ol> <p><b>Ключ:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 — а)</li> <li>2 — в)</li> <li>3 — б)</li> <li>4 — г)</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 4. Трудовой потенциал и его компоненты	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	<p>3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p><b>1. Каково содержание понятия "трудовой потенциал"?</b></p> <p>а) это работники, которым свойственны личные интересы, мотивы и ценностные ориентации;  б) это занятые в национальной экономике работники;  в) это общественно необходимая интенсивность труда;  г) это количество и качество труда (запасы труда), которым располагает общество, фирма, человек;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>2. Каковы количественные характеристики трудового потенциала общества?</b></p> <p>а) общая численность населения страны; половозрастная, профессионально-квалификационная, отраслевая структура занятости;  б) численность трудоспособного населения; фонд рабочего времени общества;  в) численность экономически активного населения; нормальная продолжительность рабочего времени;  г) численность безработных в стране; численность учащихся очной формы обучения;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>3. Какие из нижеперечисленных свойств НЕ являются качественными характеристиками трудового потенциала?</b></p> <p>а) производственно-технические;  б) психофизиологические,  в) социально-личностные;  г) профессионально-квалификационные;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>4. Каково соотношение между понятиями "трудовой потенциал" и "трудовые ресурсы" общества?</b></p> <p>а) понятие "трудовой потенциал" более широкое, чем "трудовые ресурсы";</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>б) содержание этих понятий совпадает, они тождественны;  в) понятие "трудовой потенциал" более узкое</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>5. К основной части трудовых ресурсов страны относятся:</b></p> <p>а) занятые в народном хозяйстве;  б) экономически активное население;  в) фактически работающие подростки и пенсионеры.  г) трудоспособное население страны в рабочем возрасте;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>6. Какой режим воспроизводства населения и трудовых ресурсов наблюдается в РФ?</b></p> <p>а) расширенный;  б) равномерный;  в) суженный;  г) простой;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>7. Фаза производства процесса воспроизводства ресурсов для труда НЕ включает:</b></p> <p>а) ежедневное восстановление работоспособности у имеющих работников;  б) получение людьми образования, приобретение специальности и трудовой квалификации;  в) первичное распределение работников по видам работ, роду деятельности, организациям, отраслям и регионам;  г) появление новых ресурсов на основе рождения людей и достижения ими трудоспособного возраста.</p> <p><b>Ключи:</b></p> <p>1. г)  2. б)</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>3. а) 4. г) 5. г) 6. в) 7. в)</p> <p>1. Прочитайте текст и установите соответствие. 2. Прочитайте текст и установите последовательность.</p> <p><b>8. Установите соответствия между компонентами трудового потенциала и их характеристиками, а также расположите их в последовательности формирования.</b></p> <p><b>Части:</b> А. Технический потенциал Б. Квалификационный потенциал В. Мотивационный потенциал Г. Командный потенциал</p> <p><b>Характеристики:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уровень исходных знаний, профессиональных навыков и квалификации Worker's skills and education level</li> <li>2. Возможность организации эффективной совместной деятельности коллектива</li> <li>3. Мотивация и стремление к достижению целей, внутренний заряд активности</li> <li>4. Техническое оснащение, оборудование, технологии, используемые в деятельности</li> </ol> <p><b>Требование:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Установите правильное соответствие между буквенными обозначениями и номерами характеристик.</li> <li>2. Расположите компоненты трудового потенциала в порядке их формирования (от начального к более сложным компонентам).</li> </ol> <p><b>Ключ:</b> <b>Части и соответствия:</b></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			А — 4 Б — 1 В — 3 Г — 2  <b>Последовательность формирования:</b> 1 — А 2 — Б 3 — В 4 — Г
Тема 5. Организация и нормирование труда	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	<i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> <b>1. Выберите определение, наиболее точно отражающее понятие «рабочая сила»:</b> а) способность человека к труду, т.е. совокупность свойств, характеристик человека, необходимых ему для осуществления какой-либо трудовой деятельности; б) способность человека работать с высокими количественными и качественными показателями; в) состояние здоровья, позволяющее человеку выполнять работу определенного объема, содержания и качества; г) общая способность человека формировать целесообразную деятельность, понимать значение своих действий, управлять ими, совершенствовать их;  <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> <b>2. Не является элементом общественной организации труда:</b> а) привлечение членов общества к труду; б) разделение и кооперация труда; в) совершенствование применяемых средств производства; г) воспроизводство рабочей силы и ее подготовка;  <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> <b>3. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие</b>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p><b>«разделение труда»:</b></p> <p>а) выделение отраслей, которые выпускают определенные специфические виды продукции;</p> <p>б) обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда;</p> <p>в) территориально-географическое разделение территорий по выпуску продукции, соответствующей данным климатическим условиям;</p> <p>г) форма совместного труда, в котором происходит объединение различных видов трудовой деятельности, достигается единство и согласованность совместных действий работников;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>4. Выделяют следующие виды разделения труда:</b></p> <p>а) отраслевое, внутриотраслевое, межотраслевое;</p> <p>б) общее, частное, единичное;</p> <p>в) формальное, неформальное;</p> <p>г) простое, комплексное;</p> <p><b>Ключи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. а)</li> <li>2. а)</li> <li>3. б)</li> <li>4. а)</li> </ol> <p><i>2. Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p> <p><b>5. Расположите последовательность действий при нормировании труда.</b></p> <p>а) Учет условий труда и характеристик рабочего места</p> <p>б) Оценка времени выполнения стандартных операций</p> <p>с) Установление норм времени и труда</p> <p>д) Согласование норм с работниками и руководством</p> <p>Выберите правильный порядок:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			2. 3. 4.  <b>Ключ:</b> 1 — а) 2 — б) 3 — с) 4 — d)
Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	<i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> <b>1. Доходы - это:</b> а) денежное и натуральное вознаграждение за труд; б) совокупность денежных и натуральных поступлений, получаемых отдельным лицом или семьей; в) денежные поступления от использования собственности.  <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> <b>2. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это доходы:</b> а) располагаемые; б) общие; в) совокупные; г) реальные.  <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> <b>3. В структуре денежных доходов населения РФ в настоящее время наибольший удельный вес составляют:</b> а) социальные трансферты; б) доходы от предпринимательства; в) доход от собственности; г) оплата труда.  <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p><b>4. Что такое заработная плата?</b>  а) доход, получаемый от продажи результатов своего труда;  б) доход, получаемый от продажи рабочей силы на рынке труда;  в) доход, получаемый от ведения собственного бизнеса.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>5. Зарботная плата не выполняет функцию:</b>  а) стимулирующую;  б) статусную (социальную);  в) учетно-производственную;  г) распределительную.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>6. Регулирующая функция заработной платы означает, что:</b>  а) заработная плата должна отражать социальный статус работника и решать проблему социальной справедливости;  б) заработная плата является средством мотивации труда, влияя на его производительность и результаты;  в) заработная плата оказывает влияние на размещение трудовых ресурсов по регионам и отраслям экономики через спрос и предложение рабочей силы.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>7. Воспроизводственная функция заработной платы означает, что:</b>  а) заработная плата должна обеспечивать полноценное восстановление затрат работника и создание условий для его нормальной жизнедеятельности;  б) заработная плата влияет через платежеспособный спрос населения на объем и структуру производства товаров и услуг и инвестиционную политику;  в) заработная плата отражает меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>8. Реальная заработная плата – это:</b></p> <p>а) заработная плата, остающаяся у работника после уплаты налогов;  б) номинальная заработная плата, скорректированная на индекс цен;  в) заработная плата, которую работник получает «в конверте»;  г) начисленная заработная плата.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>9. К направлениям государственного регулирования заработной платы не относится:</b></p> <p>а) установление минимального размера оплаты труда;  б) установление условий оплаты труда для работников бюджетной сферы;  в) заключение тарифных соглашений;  г) установление механизма налогообложения доходов населения.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>10. Каковы основные элементы организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.)?</b></p> <p>а) нормирование труда; тарифная система; индексация заработной платы; система регулярного премирования работников;  б) формирование фонда оплаты труда на предприятии; правила расчета вознаграждения за выслугу лет; тарифная система;  в) нормирование труда; тарифная система; формы оплаты труда и их разновидности (системы);  г) формы оплаты труда и их разновидности (системы); порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>11. Тарифная система – совокупность нормативов, включающих:</b></p> <p>а) тарифную сетку; тарифные ставки (оклады); тарифные коэффициенты; районные коэффициенты;  б) тарифную сетку; тарифные ставки (оклады); доплаты и надбавки к тарифной</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>заработной плате; тарифно-квалификационные справочники;</p> <p>в) тарифное соглашение, расценки, премии, тарифно-квалификационные справочники.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>12. Элементом тарифной системы оплаты труда не являются:</b></p> <p>а) тарифное соглашение;</p> <p>б) тарифная сетка;</p> <p>в) тарифная ставка;</p> <p>г) районные коэффициенты.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>13. Для чего предназначена тарифная сетка на предприятиях производственных отраслей экономики?</b></p> <p>а) для расчета абсолютной величины заработка рабочих в соответствии с результатами их труда;</p> <p>б) для того, чтобы дифференцировать заработную плату рабочих в зависимости от условий и интенсивности их труда;</p> <p>в) для того, чтобы рассчитать требуемую численность рабочих разной квалификации;</p> <p>г) для того, чтобы установить конкретные соотношения в уровне оплаты труда рабочих разной квалификации.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>14. К характеристикам тарифной сетки не относятся:</b></p> <p>а) количество тарифных разрядов в сетке;</p> <p>б) величина МРОТ;</p> <p>в) диапазон тарифной сетки;</p> <p>г) межразрядные соотношения.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>15. Величина тарифного коэффициента показывает:</b></p> <p>а) соотношение тарифных ставок соседних разрядов;</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>б) во сколько раз тарифная ставка работ соответствующего разряда превышает тарифную ставку 1-го разряда;  в) абсолютный размер оплаты труда за единицу продукции;  г) дифференциацию среднемесячных заработков персонала.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>16. Что такое тарифная ставка?</b></p> <p>а) абсолютный размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);  б) денежное вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия между его работниками;  в) абсолютный размер денежной оплаты за единицу времени;  г) денежный размер оплаты труда за выполненную работу.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>17. Чему должен быть равен размер тарифной ставки 1-го разряда ЕТС для бюджетников:</b></p> <p>а) величине прожиточного минимума;  б) величине МРОТ;  в) величине средней заработной платы по промышленности;  г) величине оплаты труда в точке равновесия спроса и предложения на рабочую силу.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>18. Что содержится в тарифно-квалификационных справочниках производственных отраслей экономики?</b></p> <p>а) тарифные ставки и должностные оклады рабочих и служащих;  б) правила, устанавливающие порядок премирования различных категорий работников соответствующих отраслей;  в) правила, определяющие порядок установления компенсационных доплат работникам, занятым в неблагоприятных производственных условиях;  г) систематизированный перечень характеристик видов работ, выполняемых в данном производстве, и требований, предъявляемых к рабочим</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>определенных профессий и разного уровня квалификации.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>19. Что такое сдельная расценка?</b></p> <p>а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы);</p> <p>б) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);</p> <p>в) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы;</p> <p>г) доплата к тарифной ставке за работу в неблагоприятных условиях труда;</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>20. Чтобы установить сдельную расценку, надо:</b></p> <p>а) тарифную ставку выполняемой работы умножить на норму времен и или разделить на норму выработки;</p> <p>б) тарифную ставку первого разряда умножить на соответствующий тарифный коэффициент;</p> <p>в) тарифную ставку соответствующего разряда умножить на фактически отработанное время;</p> <p>г) сдельный заработок разделить на количество выпущенной продукции.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>21. Аккордная оплата труда является разновидностью:</b></p> <p>а) повременной формы оплаты труда;</p> <p>б) повременно-премиальной с нормированным заданием;</p> <p>в) сдельной формы оплаты труда;</p> <p>г) бестарифной формы оплаты труда.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>22. Система, при которой труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым расценкам, а сверх норм – по повышенным:</b></p> <p>а) сдельно-прогрессивная;</p> <p>б) сдельно-регрессивная;</p> <p>в) повременно-премиальная;</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>г) аккордная.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>23. Что такое участие в прибыли?</b></p> <p>а) система вознаграждения, при которой заработная плата работников полностью зависит от размера прибыли предприятия; чем больше прибыль, тем больше зарплата, и наоборот;</p> <p>б) система вознаграждения, при которой работнику выплачивается премия из прибыли в зависимости от стажа работы на предприятии; доход работника состоит из двух частей: заработной платы и премии за выслугу лет;</p> <p>в) система вознаграждения, при которой работникам, помимо основного заработка, предоставляется возможность приобрести акции предприятия и выплачиваются дивиденды по акциям;</p> <p>г) система вознаграждения, которая предполагает ежегодный раздел между организацией и наемными работниками дополнительной прибыли в форме текущих или отложенных выплат (деньгами либо акциями), доход наемного работника состоит из двух частей: заработной платы и выплаты из прибыли;</p> <p><b>Ключи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. б)</li> <li>2. а)</li> <li>3. г)</li> <li>4. б)</li> <li>5. в)</li> <li>6. в)</li> <li>7. а)</li> <li>8. б)</li> <li>9. г)</li> <li>10. в)</li> <li>11. а)</li> <li>12. а)</li> <li>13. г)</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>14. б) 15. б) 16. в) 17. б) 18. г) 19. а) 20. а) 21. в) 22. а) 23. г)</p> <p>2. Прочитайте текст и установите последовательность.</p> <p><b>24. Установите последовательность этапов организации оплаты и стимулирования труда в современной организации.</b> Для каждой позиции выберите правильный порядок (от первого к последнему).</p> <p>а) Определение системы оплаты и стимулирования с учетом целей компании и рынка труда б) Анализ эффективности текущих систем оплаты и стимулирования с) Внедрение новых методов оплаты и систем стимулирования д) Мониторинг результатов и корректировка системы оплаты и стимулирования</p> <p><b>Ответ:</b></p> <p>1. 2. 3. 4.</p> <p><b>Ключ:</b> 1 — а 2 — б 3 — с</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			4 — d
Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	<p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>1. Производительность труда отражает:</b></p> <p>а) отношение прибыли к затратам на производство продукции;  б) затраты живого труда на изготовление единицы продукции;  в) эффективность использования материальных ресурсов.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>2. В чем отличие совокупной производительности от производительности труда?</b></p> <p>а) совокупная производительность определяется для всего персонала хозяйствующего субъекта, а производительность труда – для отдельного работника;  б) совокупная производительность определяется на макроуровне, а производительность труда – на уровне хозяйствующего субъекта;  в) совокупная производительность характеризует эффективность использования всех экономических ресурсов, а производительность труда – эффективность использования только живого труда;  г) совокупная производительность определяется на государственных предприятиях, а производительность труда – на частных.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>3. Что происходит с совокупными затратами труда на производство единицы продукции, когда растет производительность труда?</b></p> <p>а) Увеличиваются при сохранении прежней структуры затрат;  б) Уменьшаются при сохранении прежней структуры затрат;  в) Увеличиваются при изменении прежней структуры затрат;  г) Уменьшаются при изменении прежней структуры затрат.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>4. Под интенсивностью труда понимают:</b></p> <p>а) количество продукции, произведенной в единицу времени;</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>б) количество собственной энергии, которое затрачивает работник в единицу времени;</p> <p>в) количество времени, необходимое для производства единицы продукции.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>5. Общественная производительность труда измеряется отношением:</b></p> <p>а) чистого национального продукта (национального дохода) к численности занятых в материальном производстве;</p> <p>б) объема производства материальных благ к численности работников производственных отраслей экономики;</p> <p>в) объема производства материальных благ к общей численности населения;</p> <p>г) чистого национального продукта (национального дохода) к общей численности населения.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>6. На каком уровне экономической системы определяется индивидуальная производительность труда?</b></p> <p>а) на уровне отрасли, региона;</p> <p>б) на уровне отдельного рабочего места;</p> <p>в) на уровне хозяйствующего субъекта (предприятия) и его подразделений;</p> <p>г) на уровне национальной экономики в целом.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>7. В чем состоит отличие между локальной и общественной производительностью труда?</b></p> <p>а) локальная производительность труда измеряется с помощью натурального показателя выработки, а общественная – с помощью стоимостного показателя выработки;</p> <p>б) локальная производительность труда определяется на уровне отдельных рабочих мест, а общественная производительность – на уровне хозяйствующего субъекта – предприятия;</p> <p>в) локальная производительность труда определяется на уровне отдельных структур экономической системы (предприятие, отрасль и т. п.), а</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>общественная определяется на макроуровне – для экономики в целом;  г) на уровень и динамику локальной производительности труда воздействуют главным образом организационные факторы, а на уровень и динамику общественной – социально-экономические.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>8. Уровень выработки на предприятии рассчитывается как:</b></p> <p>а) отношение объема производства к стоимости основных фондов предприятия;  б) отношение объема производства к стоимости основных и оборотных средств предприятия;  в) сумма объемов продукции, созданной в разных подразделениях предприятия;  г) отношение объема производства к численности персонала предприятия.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>9. В каком случае рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки?</b></p> <p>а) если увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц;  б) если уменьшается число дней, фактически отработанных за месяц;  в) если ухудшается использование рабочего времени в течение смены;  г) если улучшается использование рабочего времени в течение смены.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>10. Наиболее распространенным методом измерения изготовленной продукции является:</b></p> <p>а) трудовой метод;  б) стоимостной метод;  в) натуральный метод;  г) условно- натуральный метод.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>11. Производительность труда на макроэкономическом уровне</b></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p><b>измеряется:</b>  а) в натуральных и условно-натуральных показателях;  б) в трудовых показателях;  в) в стоимостных показателях.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>  <b>12. Метод измерения выработки, который используется при производстве одного вида товаров (услуг):</b>  а) натуральный;  б) стоимостной;  в) трудовой.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>  <b>13. Каков наиболее подходящий показатель производительности труда для предприятия, выпускающего разнообразный ассортимент продукции?</b>  а) условно-натуральный показатель выработки на одного рабочего;  б) стоимостной показатель выработки на одного работника;  в) фактическая полная трудоемкость единицы продукции;  г) стоимостной показатель выработки на один фактически отработанный человеко-час.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>  <b>14. Трудоемкость продукции:</b>  а) величина затрат труда на единицу продукции;  б) величина чистой прибыли на единицу затрат труда;  в) объем производства продукции на единицу затрат труда;  г) величина основных фондов на одного рабочего.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>  <b>15. Чем отличается полная трудоемкость единицы продукции от технологической трудоемкости единицы изделия?</b>  а) полная трудоемкость определяется в часах фактически затраченного</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>времени, а технологическая – в часах нормированного времени;</p> <p>б) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех рабочих на производство единицы продукции, а технологическая – только основных;</p> <p>в) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех работников предприятия на производство единицы продукции, а технологическая – только затраты труда основных рабочих.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>16. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается?</b></p> <p>а) трудоемкость увеличивается;</p> <p>б) трудоемкость уменьшается в той же степени, в какой возрастает выработка;</p> <p>в) трудоемкость уменьшается в большей степени по сравнению с ростом выработки;</p> <p>г) трудоемкость уменьшается менее значительно, чем растет выработка.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p><b>17. По сравнению с предшествующим периодом общественная производительность труда в РФ в 90-е гг.:</b></p> <p>а) возросла;</p> <p>б) сократилась;</p> <p>в) осталась на прежнем уровне;</p> <p>г) статистическая информация отсутствует.</p> <p><b>Ключи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. б)</li> <li>2. а)</li> <li>3. б)</li> <li>4. а)</li> <li>5. а)</li> <li>6. б)</li> <li>7. в)</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>8. г) 9. а) 10. в) 11. в) 12. а) 13. б) 14. а) 15. б) 16. в) 17. б)</p> <p>4. Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</p> <p><b>18. Выберите все верные утверждения, которые характеризуют методы оценки эффективности и производительности труда в современной организации, и объясните свой выбор.</b></p> <p><b>Варианты:</b></p> <p>а) Методы количественной оценки, такие как анализ выполненных объемов работы и времени, затраченного на выполнение задач.  б) Использование системы КРІ (ключевых показателей эффективности) для оценки отдельных работников и подразделений.  с) Оценка эффективности только на основе результатов финансовой деятельности организации.  д) Введение системы пятифазной оценки труда, которая включает планирование, наблюдение, оценки, коррекцию и контроль.  е) Пассивное наблюдение за работой без использования систем оценки и мотивации.</p> <p><b>Ключ:</b> а, b, d</p> <p><b>Обоснование выбора:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Количественные методы позволяют объективно измерять производительность, например, объем выполненных заказов или</li> </ul>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			<p>время выполнения задач.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• б) КРІ — современные инструменты оценки, позволяющие отслеживать достижения по конкретным целям и повышают мотивацию работников.</li> <li>• д) Пятифазная система дает системный подход к оценке труда, способствуя постоянному улучшению и развитию персонала.</li> </ul>

**Критерии оценивания тестового задания:**

Оценка	Критерии оценивания
<b>отлично</b>	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
<b>хорошо</b>	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
<b>удовлетворительно</b>	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
<b>неудовлетворительно</b>	менее 50 % правильно выполненных заданий

**4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ**

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Тема 1. Предмет и методология дисциплины «Экономика труда». Труд как процесс и экономический ресурс	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность в организации труда и производства, внедрение	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения	<b>Вопросы для опроса:</b> 1. Предмет и объекты экономики труда 2. Труд как процесс и как экономический ресурс 3. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем: хронометраж, фотография рабочего времени, метод моментных наблюдений 4. Что такое экономика труда? 5. Какие вопросы решает экономика труда? Какие методы исследования используются в экономике труда? В чем заключается

	<p>инновационных технологий</p>	<p>экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b></p> <p>Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p>сущность труда как процесса? Какие факторы влияют на эффективность труда?</p> <p><b>Задача №1</b></p> <p>Определите численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности населения региона старше 15 лет, если известно:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16–17 лет составляет в регионе 34000 человек;</li> <li>2) численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет в регионе 22000 человек;</li> <li>3) 10% трудоспособных женщин и 2% трудоспособных мужчин рабочего возраста, проживающих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами;</li> <li>4) Численность трудовых ресурсов составила 658 335 человек; численность трудоспособных мужчин рабочего возраста - 330 750 человек; численность трудоспособных женщин рабочего возраста – 314 305 человек; общая численность населения старше 15 лет - 850 000 человек.</li> </ol> <p>По данным обследований населения по проблемам занятости, общая численность безработных – 48000 человек; по данным Федеральной службы по труду и занятости, в регионе зарегистрировано 21350 безработных. Определите численность занятых в регионе и уровень безработицы по двум методикам. Сделайте выводы.</p> <p><b>Ответ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Численность экономически активного населения региона составляет примерно <b>755 954 человек</b>.</li> <li>• Численность занятых — <b>610 335 человек</b> (по данным трудовых ресурсов).</li> <li>• Уровень безработицы по данным обследований — <b>около 6.35%</b>, что свидетельствует о наличии определенного уровня безработицы.</li> <li>• По данным официальной статистики (Федеральная служба по труду и занятости), уровень безработицы — <b>около 2.82%</b>, что обычно ниже реального уровня, так как регистрации в службе труда не отражают всех безработных.</li> </ul>
--	---------------------------------	---	--

**Общие выводы:**

- Реальный уровень безработицы, по данным обследований, высокий и требует внимания со стороны экономической политики.
- Численность занятых — более 610 тысяч человек, что примерно 80% экономически активного населения.
- Значительное расхождение между двумя методами оценки показывает необходимость комплексного анализа ситуации на рынке труда.

**Задача № 2:****Определите:**

- численность экономически активного населения региона;
- его удельный вес в численности трудовых ресурсов и населения старше 15 лет;

**Дано:**

1. Численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16–17 лет — 34 000 человек;
2. Численность студентов и аспирантов очной формы обучения — 22 000 человек;
3. 10% трудоспособных женщин и 2% трудоспособных мужчин, проживающих в регионе и занятых ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами (то есть не участвуют в трудовой деятельности);
4. Общая численность трудовых ресурсов — 658 335 человек;
5. Численность трудоспособных мужчин — 330 750 человек;
6. Численность трудоспособных женщин — 314 305 человек;
7. Общая численность населения старше 15 лет — 850 000 человек;
8. Общая численность безработных по обследованиям — 48 000 человек;
9. Зарегистрированная безработица — 21 350 человек.

**Ответ:**

- По первой методике уровень безработицы составляет примерно **7.83%**, что включает и потенциальных скрытых безработных.
- По второй методике (по зарегистрированным безработным) —

			<p>примерно <b>3.64%</b>.</p> <p>Это говорит о том, что уровень безработицы по объективным и субъективным оценкам различается, что типично для анализа рынка труда. Также, исходя из расчетов, численность экономически активного населения — примерно 565 289 человек, а удельный вес этой численности в общем населении старше 15 лет (850 000 человек):</p> <p>Удельный вес <math>s = 66.5\%</math></p> <p><b>Задача № 3:</b></p> <p>Определите численность занятых и уровень безработицы в регионе на основании следующих данных:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Всего населения старше 15 лет — 900 000 человек.</li> <li>2. Численность учащихся в вузах и колледжах — 25 000 человек.</li> <li>3. Численность студентов очной формы обучения — 15 000 человек.</li> <li>4. 8% трудоспособных женщин и 3% мужчин, живущих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами.</li> <li>5. Общая численность трудовых ресурсов — 700 000 человек.</li> <li>6. Численность трудоспособных мужчин — 350 000 человек.</li> <li>7. Численность трудоспособных женщин — 345 000 человек.</li> <li>8. Общая численность безработных по данным обследования — 40 000 человек.</li> <li>9. Зарегистрированная безработица — 18 000 человек.</li> </ol> <p><b>Ответ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Численность занятого населения по первой методике составляет примерно <b>621 900 человек</b>.</li> <li>• Уровень безработицы по обследованию — около <b>6.04%</b>.</li> <li>• По официальным данным — около <b>2.81%</b>, что показывает разницу между скрытой и официальной безработицей.</li> </ul>
Тема 2. Рынок труда и управление занятостью.	ПК-9 Способен определять экономическую	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления	<b>Вопросы для опроса:</b> 1. Основные характеристики рынка труда 2. Диверсификация рабочей силы: причины и следствие. 3. Занятость населения и безработица. 4. Что такое рынок труда?

	<p>эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p>экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами          Применять методики определения экономической эффективности производства  <b>ИПК-9.3 Владеть:</b>          Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p>5. Какие факторы влияют на спрос и предложение на рынке труда?          6. Какие виды безработицы существуют?          7. Как государство может влиять на уровень безработицы?          8. Какие меры по управлению занятостью существуют?</p> <p><b>Задача № 1</b>          На предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 человек в течение года принято 218 человек; уволено 157 человек, из них: по собственному желанию – 47 человек; за нарушение трудовой дисциплины – 15 человек; в связи с выходом на пенсию – 51 человек; в связи с призывом в армию – 23 человека; в связи с поступлением в учебные заведения – 21 человек.          Определите общий коэффициент оборота кадров; коэффициент оборота кадров по приему; коэффициент оборота кадров по выбытию; коэффициент текучести кадров; коэффициент сменяемости кадров.</p> <p><b>Ответ:</b></p> <table border="1" data-bbox="1137 691 1762 1174"> <thead> <tr> <th>Показатель</th> <th>Значение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Общий коэффициент оборота кадров</td> <td><b>25%</b></td> </tr> <tr> <td>Коэффициент оборота по приему</td> <td><b>14.53%</b></td> </tr> <tr> <td>Коэффициент оборота по выбытию</td> <td><b>10.47%</b></td> </tr> <tr> <td>Коэффициент текучести кадров</td> <td><b>10.47%</b></td> </tr> <tr> <td>Коэффициент сменяемости кадров</td> <td><b>25%</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Задача № 2:</b>          На предприятии за год при среднесписочной численности работающих 1500 человек зарегистрированы следующие данные:</p>	Показатель	Значение	Общий коэффициент оборота кадров	<b>25%</b>	Коэффициент оборота по приему	<b>14.53%</b>	Коэффициент оборота по выбытию	<b>10.47%</b>	Коэффициент текучести кадров	<b>10.47%</b>	Коэффициент сменяемости кадров	<b>25%</b>
Показатель	Значение														
Общий коэффициент оборота кадров	<b>25%</b>														
Коэффициент оборота по приему	<b>14.53%</b>														
Коэффициент оборота по выбытию	<b>10.47%</b>														
Коэффициент текучести кадров	<b>10.47%</b>														
Коэффициент сменяемости кадров	<b>25%</b>														

- Общее количество принятых на работу — 218 человек
- Уволено — 157 человек, из них:
  - по собственному желанию — 47 человек
  - за нарушение трудовой дисциплины — 15 человек
  - в связи с выходом на пенсию — 51 человек
  - в связи с призывом в армию — 23 человека
  - в связи с поступлением в учебные заведения — 21 человек

**Требуется определить:**

1. Общий коэффициент оборота кадров
2. Коэффициент оборота кадров по приему
3. Коэффициент оборота кадров по выбытию
4. Коэффициент текучести кадров
5. Коэффициент сменяемости кадров

**Ответ:**

Показатель	Значение
Общий коэффициент оборота кадров	<b>25%</b>
Коэффициент оборота кадров по приему	<b>14.53%</b>
Коэффициент оборота кадров по выбытию	<b>10.47%</b>
Коэффициент текучести кадров	<b>10.47%</b>
Коэффициент сменяемости кадров	<b>25%</b>

			<p><b>Задача № 3</b></p> <p>В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1218 тыс. т, среднесписочная численность рабочих – 600 человек, среднесписочная численность работающих – 700 человек. В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 человек, а численность работающих осталась без изменений. Определите уровень выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.</p> <p><b>Ответ:</b></p> <table border="1" data-bbox="1137 579 2051 932"> <thead> <tr> <th>Показатель</th> <th>Базисный год</th> <th>Отчетный год</th> <th>Индекс изменения (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Выработка на одного рабочего</td> <td>2.03 тыс. т</td> <td>2.21 тыс. т</td> <td>~109% (рост примерно на 9%)</td> </tr> <tr> <td>Выработка на одного работающего</td> <td>1.74 тыс. т</td> <td>1.83 тыс. т</td> <td>~105% (рост примерно на 5%)</td> </tr> </tbody> </table>	Показатель	Базисный год	Отчетный год	Индекс изменения (%)	Выработка на одного рабочего	2.03 тыс. т	2.21 тыс. т	~109% (рост примерно на 9%)	Выработка на одного работающего	1.74 тыс. т	1.83 тыс. т	~105% (рост примерно на 5%)
Показатель	Базисный год	Отчетный год	Индекс изменения (%)												
Выработка на одного рабочего	2.03 тыс. т	2.21 тыс. т	~109% (рост примерно на 9%)												
Выработка на одного работающего	1.74 тыс. т	1.83 тыс. т	~105% (рост примерно на 5%)												
<p>Тема 3. Социально-правовые аспекты управления трудом в России.</p>	<p>ПК-9 Способен определять экономическую эффективность в организации труда и производства, внедрение инновационных</p>	<p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b></p>	<p><b>Вопросы для опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общая характеристика социально-трудовых отношений.</li> <li>2. Типы социально-трудовых отношений.</li> <li>3. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении развитии социального партнерства.</li> <li>4. Какие нормативно-правовые акты регулируют трудовые отношения России?</li> <li>5. Какие права и обязанности имеют работники и работодатели в сфере труда?</li> <li>6. Какие виды договоров о труде существуют в России?</li> <li>7. Какие процедуры увольнения работников существуют в России?</li> <li>8. Какие социальные гарантии предоставляются работникам в России?</li> </ol>												

технологий

Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий

#### Задача № 1

Российский гражданин был зарегистрирован в службе занятости в качестве безработного 1 марта 2008 г. Он имеет право на пособие, установленное в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы.

Определите размер полагающегося ему пособия по безработице в первом (12-месячном) периоде ежемесячно, если известно, что:

1) заработная плата за три последних месяца работы, предшествовавших обращению в службу занятости, составляла соответственно 5600, 6000 и 5850 рублей;

2) в 2008 г. минимальный размер пособия по безработице составлял 770 рублей, максимальный размер – 3080 рублей; в 2009г. – 850 и 4900 руб. соответственно.

Сделайте выводы.

#### Ответ:

Год	Размер пособия (руб)
2008	<b>3080</b>
2009	<b>4362.50</b>

#### Выводы:

- В 2008 году максимальный лимит ограничил пособие, оно составило 3080 рублей.
- В 2009 году, поскольку расчетное пособие не превысило максимума, оно равно примерно 4362.50 рублей.
- Размер пособия определяется исходя из процента (предположительно 75%) от среднего заработка за последние три месяца.
- Максимальные лимиты по пособию меняются и существенно влияют на фактический размер выплат. В 2008 году выплаты ограничены сверху лимитом, а в 2009 году — нет.

#### Задача № 2:

Российский гражданин был зарегистрирован в службе занятости в качестве безработного 1 марта 2008 года. Он имеет право на пособие, которое определяется в процентах к среднему заработку за последние три месяца работы перед обращением.

Известно следующее:

- Заработная плата за три последних месяца предшествующих обращению составляла:
  - Март 2008 — 5600 рублей
  - Февраль 2008 — 6000 рублей
  - Январь 2008 — 5850 рублей
- В 2008 году минимальный размер пособия — 770 рублей, максимальный — 3080 рублей.
- В 2009 году минимальный — 850 рублей, максимальный — 4900 рублей.
- Пособие выплачивается в течение 12 месяцев, ежемесячно.

**Требуется:**

1. Определить средний заработок за последние три месяца.
2. Вычислить размер пособия в первом (12-месячном) периоде помесячно.
3. Сделать выводы о размере пособия.

**Ответ:**

Размер пособия в первом месяце (12-месячном периоде): 3080 рублей.

**Выводы:**

- Размер пособия в первый месяц — **3080 рублей**, что соответствует максимально возможному в 2008 году.
- В дальнейшем, если правила останутся без изменений, пособие будет рассчитываться аналогично, но не выше этого лимита.
- При изменении законодательства или условий расчет продолжится по аналогичной логике, с учетом новых лимитов, например, в 2009 году.

**Задача № 3:**

Российский гражданин обратился в службу занятости 1 июня 2009 года после увольнения. Он имеет право на пособие по безработице, размер

			<p>которого определяется как 75% среднего заработка за последние три месяца по последнему месту работы.</p> <p>Известно, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Заработная плата за три последних месяца предшествующих увольнению составляла: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Март 2009 — 7200 рублей</li> <li>• Февраль 2009 — 6800 рублей</li> <li>• Январь 2009 — 7000 рублей</li> </ul> </li> <li>• В 2009 году минимальный размер пособия — 850 рублей, максимальный — 4900 рублей.</li> <li>• Пособие начисляется ежемесячно в течение 12 месяцев.</li> </ul> <p><b>Требуется:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить средний заработок за три месяца.</li> <li>2. Расчитать размер пособия в первом месяце (при 75%).</li> <li>3. Определить сумму пособия с учетом лимитов.</li> </ol> <p><b>Ответ:</b> Размер пособия в первый месяц — 4900 рублей.</p> <p><b>Вывод:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основываясь на среднем заработке, пособие рассчитывается как 75% и ограничивается установленным диапазоном.</li> <li>• В данном случае, пособие достигает максимальной суммы — 4900 рублей.</li> </ul>
<p>Тема 4. Трудовой потенциал и его компоненты</p>	<p>ПК-9 Способен определять экономическую эффективность в организации труда и производства, внедрение инновационных</p>	<p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b></p>	<p><b>Вопросы для опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Структура модели человека в социально-экономических системах</li> <li>2. Мотивы деятельности.</li> <li>3. Цели и система ценностей человека.</li> <li>4. Что такое трудовой потенциал?</li> <li>5. Какие компоненты включает в себя трудовой потенциал?</li> <li>6. Какие факторы влияют на формирование трудового потенциала?</li> <li>7. Какие методы оценки трудового потенциала существуют?</li> <li>8. Какие проблемы существуют в сфере трудового потенциала?</li> </ol> <p><b>Задача № 1</b> По данным, приведенным в таблице, определите изменение производительности труда на обувной фабрике в условно-натуральных</p>

технологий

Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий

измерителях. Коэффициенты перевода в условные пары обуви определите по плановой трудоемкости изготовления одной пары обуви, приняв за эталон изделие с наименьшей трудоемкостью:

Наименование изделий	Объем производства, тыс. пар		Затраты труда, тыс. чел.-ч	
	план	фактические	план	фактические
Ботинки рабочие	100	112	200	218
Ботинки хромовые	400	350	840	725
Туфли модельные	300	385	900	1155

**Ответ:**

Итоговое изменение производительности

Сравним фактическую производительность по каждому изделию:

Изделие	Производительность в условных парах (чел.-ч)
Ботинки рабочие	0.5147
Ботинки хромовые	0.4828
Туфли модельные	0.3333

**Вывод:**

Производительность труда на изделие увеличилась, так как для каждого изделия соотнесенные показатели в условных парах (определяемые по трудоемкости) показывают рост по сравнению с предыдущими расчетами. В частности, по сравнению с планмическими исходными данными, производительность в условных парах выросла, что свидетельствует об увеличении эффективности труда.

**Задача № 2**

Отчетная численность работников мыловаренного предприятия превысила базисную на 8%.

Используя данные таблицы, определите изменение производительности труда на предприятии, измеренной условно-натуральным методом. Коэффициенты перевода в условные тонны мыла рассчитайте по соотношению процента жирности, приняв за эталон мыло II сорта:

Наименование продукции	Процент жирности	Объем производства, тыс. т	
		Базисный период	Отчетный период
Мыло III сорта	45	1000	850
Мыло II сорта	60	2000	2200
Мыло I сорта	72	800	1200

**Ответ:**

Производительность труда условно-натуральным методом увеличилась примерно на 6.6%, несмотря на рост численности работников на 8%, вследствие увеличения общего объема произведенного условного мыла.

**Задача № 3:**

По данным, приведенным в таблице, определите изменение производительности труда на обувной фабрике в условно-натуральных измерителях. Коэффициенты перевода в условные пары обуви определите по плановой трудоемкости изготовления одной пары обуви, приняв за эталон изделие с наименьшей трудоемкостью.

**Данные:**

Наименование изделий	Объем производства, тыс. пар	Затраты труда, тыс. чел.-ч	План	Фактически
Ботинки рабочие	100	200	112	218
Ботинки	400	840	350	725

			хромовые																		
			Туфли модельные	300	900	385	1155														
Тема 5. Организация и нормирование труда	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b>          Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации          Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами          Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b>          Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>Ответ:</b>          Производительность труда на обувной фабрике в условиях условно-натуральных измерителей увеличилась на <b>1,1%</b>.</p> <p><b>Вопросы для опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность организации труда.</li> <li>2. Содержание и значение нормирования труда</li> <li>3. Принципиальные схемы определения численности персонала.</li> <li>4. Что такое организация труда?</li> <li>5. Какие принципы лежат в основе организации труда?</li> <li>6. Какие методы нормирования труда существуют?</li> <li>7. Какие факторы влияют на эффективность организации и нормирования труда?</li> <li>8. Какие проблемы существуют в сфере организации и нормирования труда?</li> </ol> <p><b>Задача № 1</b>          Определите коэффициент использования эффективного фонда рабочего времени исходя из данных баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего по предприятию за 2009 г. (рассчитайте и заполните недостающие данные):</p> <table border="1" data-bbox="1317 1031 1899 1342"> <thead> <tr> <th>Элементы рабочего времени</th> <th>По плану</th> <th>Фактически</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Календарное время, дни</td> <td>365</td> <td>365</td> </tr> <tr> <td>Выходные и праздничные дни</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Номинальное время, дни</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Невыходы, дни</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>В том числе:</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Элементы рабочего времени	По плану	Фактически	Календарное время, дни	365	365	Выходные и праздничные дни	100	100	Номинальное время, дни			Невыходы, дни			В том числе:		
Элементы рабочего времени	По плану	Фактически																			
Календарное время, дни	365	365																			
Выходные и праздничные дни	100	100																			
Номинальное время, дни																					
Невыходы, дни																					
В том числе:																					

				очередные и дополнительные отпуска	29,5	29,5
				отпуска, связанные с родами	0,9	0,8
				выполнение государственных и общественных обязанностей	1,8	1,8
				по болезни	9,2	9,7
				по разрешению администрации	1,6	1,8
				целодневные простои	–	0,5
				прогулы	–	0,1
				Фактически используемое время, дни		
				Установленная средняя продолжительность рабочего дня, час	7,7	7,7
				Из них:		
				перерывы для кормящих матерей	–	–
				льготные часы подросткам	0,02	0,01
				внутрисменные простои	–	0,2
				сверхурочная работа	–	–
				Фактическая продолжительность рабочего дня, час		
				Эффективный фонд рабочего времени, час		
				<b>Ответ:</b> Коэффициент использования эффективного фонда рабочего времени≈99,3		

%

**Задача № 2**

В механическом цехе количество изготовленных изделий и фиксированные трудовые затраты на одно изделие характеризуются следующими данными:

Вид изделия	Количество изготовленных изделий, шт.		Фиксированная норма времени на одно изделие, нормо-ч
	Период		
	Базисный	Отчетный	
А	3000	3100	15
Б	1800	1900	8
В	2200	2000	10

Численность рабочих возросла с 420 в базисном периоде до 450 человек в отчетном. Определите изменение объема производства и производительности труда в цехе (в %).

**Ответ:**

Показатель	Значение	Комментарий
Изменение объема производства (шт.)	$\approx 0,014\%$ увеличение	Очень небольшое или можно считать практически без изменения
Изменение продуктивности и труда	$\approx -6.7\%$	Производительность снизилась вследствие увеличения численности рабочих и небольшого уменьшения общего объема

изделий

**Задача № 3**

Используя данные таблицы, определите двумя способами изменение дневной и годовой выработки рабочих:

Показатель	Базисный год	Отчетный год
Часовая выработка, руб.	1000	
Фактическая продолжительность рабочего дня, ч	7,5	7,2
Число рабочих дней, отработанных за год одним среднесписочным рабочим	220	225

Часовая выработка отчетного периода на 15% больше, чем в базисном году.

**Ответ:**

Показатель	Способ 1	Способ 2
<b>Изменение дневной выработки</b>	$\approx 10,4\%$	$\approx 11\%$
<b>Изменение годовой выработки</b>	$\approx 13,1\%$	$\approx 12,8\%$

**Задача № 4**

Используя данные таблицы, определите изменение производительности труда по показателям часовой, дневной и годовой

выработки. Сделайте выводы.

Показатель	Базисный год	Отчетный год
Нормативно-чистая продукция в сопоставимых ценах, млн. руб.	264,5	273,3
Среднесписочная численность рабочих, чел.	860	870
Средняя продолжительность рабочего года, дни	230,3	233,9
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,62	7,67

Ответ:

Показатель	Изменение (%)	Комментарий
Часовая выработка	-0,44%	Незначительное снижение; возможна небольшая разница из-за колебаний в продолжительности рабочего дня и изменений в нормативных данных.
Дневная выработка	+0,60%	Небольшой рост, обусловленный изменением продолжительности рабочего дня и численности.

			<table border="1" data-bbox="1279 113 1995 256"> <tr> <td data-bbox="1279 113 1449 256">Годовая выработка</td> <td data-bbox="1449 113 1590 256">+2,33%</td> <td data-bbox="1590 113 1995 256">Увеличение, связанное с ростом объема продукции и численности рабочих.</td> </tr> </table> <p><b>Общие выводы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Производительность труда по годовой выработке выросла примерно на 2,3%, что свидетельствует о повышении эффективности труда.</li> <li>• Изменения в часовой и дневной выработке оказались незначительными, что может указывать на стабилизацию уровня трудовой производительности.</li> </ul> <p>Рост объема продукции и численности работников приводит к положительным итогам по общему показателю эффективности труда.</p>	Годовая выработка	+2,33%	Увеличение, связанное с ростом объема продукции и численности рабочих.												
Годовая выработка	+2,33%	Увеличение, связанное с ростом объема продукции и численности рабочих.																
<p>Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда</p>	<p>ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>Вопросы для опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и значение заработной платы.</li> <li>2. Функции заработной платы.</li> <li>3. Способы и элементы организации оплаты труда и материального стимулирования труда на предприятии.</li> <li>4. Что такое оплата труда?</li> <li>5. Какие принципы лежат в основе организации оплаты труда?</li> <li>6. Какие методы оплаты труда существуют?</li> <li>7. Какие факторы влияют на эффективность организации оплаты труда?</li> <li>8. Какие проблемы существуют в сфере организации оплаты труда?</li> </ol> <p><b>Задача № 1</b> По данным Росстата о квинтильном распределении общего объема денежных доходов населения в России (в %), постройте кривые Лоренца за 1990 и 2007 гг., сделайте выводы:</p> <table border="1" data-bbox="1301 1091 1912 1334"> <tr> <td></td> <td>1990</td> <td>2000</td> <td>2005</td> <td>2007</td> </tr> <tr> <td>Денежные доходы – всего</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>В том числе по 20%-ным группам населения:</td> <td>9,8</td> <td>5,9</td> <td>5,4</td> <td>5,1</td> </tr> </table>		1990	2000	2005	2007	Денежные доходы – всего	100	100	100	100	В том числе по 20%-ным группам населения:	9,8	5,9	5,4	5,1
	1990	2000	2005	2007														
Денежные доходы – всего	100	100	100	100														
В том числе по 20%-ным группам населения:	9,8	5,9	5,4	5,1														

первая (с наименьшим доходом)				
вторая	14,9	10,4	10,1	9,8
третья	18,8	15,4	15,1	14,8
четвертая	23,8	21,9	22,7	22,5
пятая (с наибольшими доходами)	32,7	46,7	46,7	47,8

**Ответ:**

- Кривая Лоренца 1990 года более близка к диагонали (идеальному равенству), что свидетельствует о более равномерном распределении доходов.
- Кривая Лоренца 2007 года заметно "уведена" вправо и вниз — что указывает на рост неравенства, большая доля доходов сосредоточена в верхних сегментах.
- В 2007 году почти половина общего дохода приходится на верхний 20% населения, тогда как в 1990 эта доля была значительно меньше (32,7%).

**Итог:**

Распределение доходов в России значительно ухудшилось за рассматриваемый период: доля дохода, сконцентрированная у верхних групп, увеличилась, а у нижних — снизилась, что свидетельствует о росте социально-экономического неравенства.

**Задача № 2**

Денежная начисленная заработная плата работающих по найму в начале периода составляла 15800 руб./мес., а в конце периода – 16200 руб./мес.

Структура потребления потребительских товаров и услуг и динамика цен на их укрупненные группы в течение периода представлены в таблице:

Товары и услуги	Индекс изменения цен за	Доля в общ
-----------------	-------------------------	------------

	период	ем объ еме пот реб лен ия, %
1. Продукты питания	1,25	65
2. Одежда и обувь	1,30	12
3. Предметы длительного пользования	0,80	7
4. Жилищные и коммунальные услуги	1,40	10
5. Прочие товары и услуги	0,90	6

НДФЛ составлял 13% начисленной денежной заработной платы.

Определите:

- 1) уровни располагаемой денежной заработной платы в начале и конце периода;
- 2) уровни реальной располагаемой заработной платы в начале и конце периода;
- 3) изменение реальной располагаемой заработной платы за период (двумя способами).

**Ответ:**

1. Уровни располагаемой заработной платы:
  - Начало: 13,746 руб.
  - Конец: 14,094 руб.
2. Уровни реальной заработной платы:
  - Начато: 11,311 руб.
  - Конец: 11,583 руб.

3. Изменение реальной з/п за период:

- Прямой подсчет: прирост +2,4%
- Расчет с учетом инфляции: фактическое снижение примерно на 15,7% (подтверждение необходимости уточнить методику).

**Задача № 3**

Редактору районной газеты, отработавшему полное рабочее время, за январь 2010 г. начислена заработная плата на сумму 18750 рублей. 16 января был выдан плановый аванс в размере 7000 рублей. Работник не относится к льготным категориям по налогообложению НДФЛ, имеет двоих несовершеннолетних детей и является членом профсоюза журналистов. Определите:

- 1) размер удержанного за январь НДФЛ;
- 2) заработную плату, причитающуюся к выплате за январь, и сумму к выдаче в день, установленный для выплаты заработной платы (1-го числа следующего месяца);
- 3) размеры общей, располагаемой, номинальной и реальной заработной платы работника, если цены на потребительские товары и услуги за рассматриваемый период увеличились на 3%.

**Ответ:**

Показатель	Значение
Общая заработная плата (начисленная)	<b>18750 руб.</b>
Налоги (НДФЛ, удержанный)	<b>2073,50 руб.</b>
Зарплата к выплате (после налога)	<b>16676,50 руб.</b>
Остаток к выплате (после аванса)	<b>9676,50 руб.</b>
Располагаемая заработная плата	<b>16676,50 руб.</b>

			<table border="1" data-bbox="1279 113 1937 217"> <tr> <td data-bbox="1279 113 1727 217">Реальная заработная плата</td> <td data-bbox="1727 113 1937 217">≈ 16186,89 руб.</td> </tr> </table> <p><b>Задача № 4</b>  Ведущему инженеру предприятия ЖКХ, труд которого оплачивался по 15-му разряду ЕТС, в связи с переводом отраслей бюджетной сферы на новые условия оплаты труда был установлен 3-й квалификационный уровень 4-й профессионально-квалификационной группы с окладом 21000 рублей. В соответствии с положением о премировании за индивидуальные и коллективные результаты работы ему начислена квартальная премия в размере 110% основного заработка.  Рассчитайте заработок ведущего инженера, отработавшего в данном месяце 19 дней при норме рабочего времени 21 день.</p> <p><b>Ответ:</b>  <i>Заработок ведущего инженера за отработанный месяц (19 дней): 39 900 руб.</i></p>	Реальная заработная плата	≈ 16186,89 руб.				
Реальная заработная плата	≈ 16186,89 руб.								
<p>Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации</p>	<p>ПК-9  Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b>  Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации  Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами  Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b>  Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>Вопросы для опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Производительность труда и методы ее измерения.</li> <li>2. Факторы и условия изменения производительности.</li> <li>3. Сущность и показатели эффективности труда.</li> <li>4. Что такое эффективность труда?</li> <li>5. Какие показатели используются для оценки эффективности труда?</li> <li>6. Какие методы анализа производительности труда существуют?</li> <li>7. Какие факторы влияют на производительность труда?</li> <li>8. Какие проблемы существуют в сфере оценки эффективности и производительности труда?</li> </ol> <p><b>Задача № 1</b>  Имеются следующие данные о показателях экономической деятельности предприятия:</p> <table border="1" data-bbox="1305 1182 1906 1358"> <thead> <tr> <th data-bbox="1305 1182 1626 1289">Показатель</th> <th data-bbox="1626 1182 1785 1289">Базисный период</th> <th data-bbox="1785 1182 1906 1289">Отчетный период</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1305 1289 1626 1358">1. Валовая продукция, тыс. руб.</td> <td data-bbox="1626 1289 1785 1358">16560</td> <td data-bbox="1785 1289 1906 1358">17500</td> </tr> </tbody> </table>	Показатель	Базисный период	Отчетный период	1. Валовая продукция, тыс. руб.	16560	17500
Показатель	Базисный период	Отчетный период							
1. Валовая продукция, тыс. руб.	16560	17500							

1.1. Объем незавершенного производства, тыс. руб.	900	1100
1.2. Стоимость сырья и материалов, тыс. руб.	6080	6400
1.3. Стоимость топлива и электроэнергии, тыс. руб.	770	890
1.4. Стоимость поставок по кооперации со стороны, тыс. руб.	590	690
1.5. Амортизационные отчисления, тыс. руб.	1170	1170
1.6. Заработная плата, тыс. руб.	4200	4350
1.7. Прибыль, тыс. руб.	2850	2900
2. Численность персонала, чел.	1625	1620

Определите изменение в уровне производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, используя показатели выработки валовой, товарной и чистой продукции.

Объясните причины различий в динамике производительности труда, измеренной упомянутыми показателями.

**Ответ:**

Показатель	Изменение, %
Валовая продукция	+5,88%
Товарная продукция	+4,85%

Чистая продукция	+2,28%
------------------	--------

**Объяснение причин различий в динамике производительности труда**

1. По валовой продукции — самая высокая динамика (~6%), связана с ростом объема производства, возможно, за счет использования более эффективных технологий, увеличения выпуска продукции или расширения производства.
2. По товарной продукции — чуть ниже (~4,85%), что связано с ростом незавершенного производства (с 900 до 1100 тыс. руб.), который уменьшает долю готовой продукции. Это может свидетельствовать о накоплении незавершенного производства или задержках в реализации.
3. По чистой продукции (прибыле) — самый низкий рост (~2,28%), поскольку прибыль не только зависит от объема продукции, но и от себестоимости, цен, издержек (топлива, материалов, зарплаты). Рост прибыли значительно менее выражен, что может говорить о росте издержек, цен на ресурсы или ценовой политике.

**Итог:**

- Рост производительности по выработке связан с увеличением объемов производства.
- Темп прироста чистой продукции слабее, потому что он зависит не только от объемов, но и от издержек, цен и других факторов.
- Наличие роста незавершенного производства при сохранении роста объемов свидетельствует о возможных задержках или увеличении уровня запасов.

**Задача № 2**

Товарооборот продовольственного магазина в отчетном периоде – 160 млн. рублей в текущих ценах, а численность продавцов – 22 человека. Выработка на одного продавца в базисном периоде составила 7 млн. рублей. Цены в отчетном периоде по сравнению с базисным увеличились на 8%. Определите изменение выработки в отчетном периоде по сравнению с базисным.

**Ответ:**

Выработка на одного продавца в отчетном периоде снизилась примерно на 3,57% по сравнению с базисным периодом.

**Задача № 3**

Определите изменение производительности труда в объединении, используя данные следующей таблицы:

Филиал объединения	Изменения производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, %	Численность работающих в отчетном периоде, чел.
I	+ 3,5	5920
II	- 8,3	790
III	+ 6,0	1260
IV	Без изменений	330

**Ответ:**

Общее изменение производительности труда в объединении составляет примерно +2,62%.

Это означает, что средняя производительность труда по объединению увеличилась на 2,62% по сравнению с базисным периодом.

**Критерии оценивания практических занятий:**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
---------------	----------------------------

<b>отлично</b>	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
<b>хорошо</b>	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
<b>удовлетворительно</b>	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
<b>неудовлетворительно</b>	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

### 4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
Тема 1. Предмет и методология дисциплины «Экономика труда». Труд как процесс и экономический ресурс	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической	<b>Ответить на один из вопросов контрольной работы и решить задачу:</b>  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет и объекты экономики труда</li> <li>2. Понятийный аппарат дисциплины: благо, ресурсы, норма, труд, качество жизни, доход, капитал и др.</li> <li>3. Сущность труда, его функции, содержание, характер.</li> <li>4. Труд как процесс и как экономический ресурс.</li> <li>5. Сущность трудового процесса.</li> <li>6. Труд в системе экономических ресурсов.</li> <li>7. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами социально-экономических систем.</li> <li>8. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем: хронометраж, фотография рабочего времени, метод моментных наблюдений.</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
		<p>эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b></p> <p>Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p>9. Привлечение к труду в условиях разных экономических систем</p> <p>10. Тенденции развития форм разделения и кооперации труда в обществе</p> <p>11. Распределение материальных благ в условиях разных экономических систем</p> <p><b>Задача № 1:</b></p> <p>В традиционной модели экономики труда труд рассматривается как производственный фактор, который выступает как в качестве процесса, так и в качестве экономического ресурса. Объясните, в чем заключается различие между трудом как процессом и трудом как экономическим ресурсом. Проиллюстрируйте свое объяснение примером из реальной экономики. Почему понимание этого различия важно для принятия управленческих решений на предприятии?</p> <p><b>Ответ:</b></p> <p>Различие между трудом как процессом и трудом как экономическим ресурсом</p> <p><b>Труд как процесс</b> — это деятельность человека, связанная с выполнением конкретных действий, направленных на создание товаров и услуг. Он включает в себя физические и умственные усилия, проявляемые работником в процессе труда. Например, оператор станка, преподаватель, врач — все они участвуют в процессе труда, осуществляя определенные действия, чтобы достичь результата.</p> <p><b>Труд как экономический ресурс</b> — это способность и возможность человека к выполнению труда, выраженная в виде его рабочей силы, которая может быть использована на рынке труда. Здесь труд выступает как фактор производства, оценимый в денежном выражении, и его использование зависит от решений работодателя и работника. Например, трудовые ресурсы в виде рабочей силы, предоставляемой гостиничной компанией для обслуживания гостей.</p> <p><b>Задача № 2:</b></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p>Опишите, как использование труда как процесса и как экономического ресурса влияет на особенности анализа трудового рынка. В чем заключается различие в подходах к изучению этих аспектов?</p> <p><b>Ответ:</b>  Анализ труда как процесса фокусируется на конкретных действиях работника в ходе выполнения производственной функции. В этом случае особое внимание уделяется организации труда, его интенсивности, характеристикам рабочего времени, мотивации, а также условиям труда. Этот подход помогает понять эффективность и производительность труда в отдельной рабочей ситуации.</p> <p><i>Пример:</i> Анализ эффективности работы оператора на производственной линии, его навыков, скорости выполнения задач.</p> <p>Анализ труда как экономического ресурса рассматривает его с позиций стоимости, квалификации, способности приносить доход и вкладу в создание добавленной стоимости. Такой подход включает оценку человеческого капитала, уровня образования, опыта и здоровья работника, а также их влияние на производственные издержки и конкурентоспособность фирмы.</p> <p><i>Пример:</i> Оценка стоимости квалифицированного инженера как капитального ресурса, инвестированного в его обучение и развитие.</p> <p><b>Различие в подходах:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ труда как процесса позволяет понять, как конкретные действия и условия работы влияют на производительность в краткосрочной перспективе.</li> <li>• Анализ как ресурса сосредоточен на долговременной ценности работника, его квалификации и навыке, что важно для стратегического планирования и инвестиций в человеческий капитал.</li> </ul> <p><b>Задача № 3:</b>  Объясните, как использование труда как процесса и как экономического ресурса влияет на методы статистического и экономического анализа в области экономики труда. Какие показатели и инструменты применяются в каждом случае?</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p><b>Ответ:</b>  <b>Труд как процесс</b> в основном изучается через анализ эффективности выполнения работы, производительности труда, использования рабочего времени и условий труда. Методы включают наблюдение, замеры времени, анализ трудового процесса, опросы и интервью с целью выявления причин повышения или снижения эффективности работы.</p> <p><i>Показатели и инструменты:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Производительность труда (выработка на одного работника или на час работы)</li> <li>• Время выполнения операций</li> <li>• Оценка условий труда и мотивации работников</li> </ul> <p><b>Труд как ресурс</b> исследуется через количественные и качественные параметры человеческого капитала, их влияние на экономический рост и конкурентоспособность. Используются статистические и экономические модели для оценки стоимости, квалификации и вкладов работников.</p> <p><i>Показатели и инструменты:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Уровень образования и квалификация (статистика по уровню образования, стажу)</li> <li>• Стоимость человеческого капитала (затраты на обучение, повышение квалификации)</li> <li>• Методика оценки человеческого капитала (например, модель «человеческого капитала» Беккера)</li> <li>• Анализ вкладов труда в ВВП и добавленную стоимость</li> </ul> <p><b>Итог:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ труда как процесса фокусируется на операционных и производственных аспектах, измерении эффективности и организации работы.</li> <li>• Анализ как ресурс ориентируется на экономическую стоимость, долгосрочную ценность и вклад человеческих ресурсов в развитие экономики.</li> </ul>
Тема 2. Рынок труда и	ПК-9 Способен	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и	<b>Ответить на один из вопросов контрольной работы и решить задачу:</b>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
управление занятостью	определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<p>финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации</p> <p>Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p> <p>Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b></p> <p>Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие «экономически активное население» (по старой методике) и «рабочая сила» (по новой методике Росстата), состав. Соотношение с понятием «трудовые ресурсы». Уровень участия населения в рабочей силе.</li> <li>2. Понятие «лица, не входящие в состав рабочей силы» (экономически неактивное население), категории ЭНН</li> <li>3. Концепция «трудовая деятельность», формы трудовой деятельности.</li> <li>4. Концепция «недоиспользования рабочей силы», соотношение с понятием «незанятость».</li> <li>5. Понятие «занятость населения» в широком и узком смысле, показатели занятости.</li> <li>6. Категории занятого населения в соответствии с международной и отечественной классификациями.</li> <li>7. Полная, рациональная, продуктивная, социально-полезная и эффективная занятость.</li> <li>8. Формы занятости населения, их классификация.</li> <li>9. Гибкая занятость, ее формы; значение для функционирования рынка труда.</li> <li>10. Структура занятости населения, основные тенденции изменения.</li> <li>11. Понятие «рынок труда» в широком и узком смысле; совокупный и текущий, открытый и скрытый рынки труда.</li> <li>12. Особенности товара «рабочая сила», специфика и функции рынка труда.</li> <li>13. Предпосылки формирования и условия эффективного функционирования рынка труда.</li> <li>14. Модели рынка труда: конкуренции, монополии, с учетом действий профсоюзов, двусторонней монополии.</li> <li>15. Элементы рынка труда.</li> <li>16. Сегментация рынка труда, сравнительная характеристика первичного и вторичного рынков труда.</li> <li>17. Внешний и внутренний рынки труда, их особенности и взаимосвязь.</li> <li>18. Модели рынка труда в зарубежных странах: американская, японская и шведская модели рынка труда.</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p>19. Понятие «безработица», показатели безработицы.</p> <p>20. Типы и виды безработицы, их краткая характеристика.</p> <p>21. Скрытая безработица: понятие, формы проявления.</p> <p>22. Экономические признаки безработного в соответствии с методологией МОТ; статус безработного в РФ: кто может и кто не может быть признан безработным в соответствии с законом «О занятости населения в РФ».</p> <p>23. Понятие «подходящей» и «неподходящей работы» в соответствии с законом «О занятости населения в РФ».</p> <p>24. Государственные гарантии социальной поддержки безработных в соответствии с ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».</p> <p>25. Условия назначения и порядок определения размеров пособия по безработице в соответствии с законом «О занятости населения в РФ».</p> <p>26. Понятие «государственной политики занятости», ее цель. Активная и пассивная политика занятости: понятие, мероприятия.</p> <p>27. Структура и функции государственной службы занятости населения.</p> <p><b>Задача № 1:</b>  В городе А действует рынок труда, на котором спрос на рабочую силу составляет 10 000 человек, а предложение — 12 000 человек. Работодатели готовы платить заработную плату в размере 30 000 рублей за месяц за рабочее место, а работники ожидают получить не менее 35 000 рублей. Какие последствия могут возникнуть на рынке труда? Обоснуйте ваш ответ.</p> <p><b>Ответ:</b>  В данной ситуации наблюдается избыточное предложение труда (12 000 человек против 10 000 рабочих мест по спросу). Работники ожидают более высокую заработную плату (не менее 35 000 рублей), чем предлагают работодатели (30 000 рублей). В результате возможны следующие последствия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Безработица:</b> часть работников останется без работы, так как заработная плата, ожидаемая работниками, превышает уровень, который готовы платить работодатели. Это может привести к временной или структурной безработице.</li> </ul>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Давление на снижение заработной платы:</b> чтобы найти работу, работники могут снизить свои ожидания или согласиться на меньшую плату.</li> <li>• <b>Увольнения или сокращение работодателей:</b> работодатели могут не нанимать новых сотрудников или даже сократить существующий штат, чтобы снизить издержки.</li> <li>• <b>Регулирование рынка труда:</b> государство или профильные органы могут вмешаться, например, установив минимальную заработную плату или программы повышения квалификации, чтобы снизить безработицу.</li> </ul> <p><b>Задача № 2:</b>  На рынке труда региона В идет конкуренция между безработными и работодателями. В регионе действует минимальная заработная плата, которая выше рыночной цены труда. Как это влияет на уровень занятости и безработицы? Обоснуйте.</p> <p><b>Ответ:</b>  Если минимальная заработная плата установлена выше рыночного уровня, то это может вызвать следующие последствия:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Рост безработицы:</b> Некоторые работодатели не смогут или не захотят платить такую высокую зарплату и сократят нанимаемых работников. В результате, уровень безработицы возрастет, так как часть работников останется без работы, несмотря на желание работать по установленной минимальной плате.</li> <li>2. <b>Изменение рынка труда:</b> Возможно, появятся "теневые" или неофициальные формы трудовых отношений, чтобы избежать соблюдения минимальной зарплаты, что снизит легальное трудоустройство и усложнит контроль за рынком труда.</li> <li>3. <b>Потенциальное сокращение спроса на труд:</b> Высокая минимальная зарплата может снизить спрос работодателей на рабочую силу, особенно в секторах с низкой прибыльностью, где увеличение издержек на оплату труда недопустимо.</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p>4. <b>Позитивный эффект:</b> В некоторых случаях минимальная заработная плата может повысить доходы низкооплачиваемых работников и стимулировать потребление, однако при слишком высокой минимальной плате контроль за балансом спроса и предложения труда затрудняется.</p> <p><b>Итог:</b> Уровень занятости, скорее всего, снизится, а уровень безработицы возрастет, особенно среди низкоквалифицированных работников, поскольку работодатели уменьшат количество рабочих мест или перейдут к неофициальной занятости.</p> <p><b>Задача № 3:</b> В стране X правительство принимает меры по стимулированию занятости: вводит программы переподготовки и предоставляет субсидии работодателям на создание новых рабочих мест. Какие последствия этих мер могут быть для рынка труда? Обоснуйте.</p> <p><b>Ответ:</b> Принятие таких мер способствует улучшению ситуации на рынке труда и может привести к следующим результатам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Рост занятости:</b> благодаря программам переподготовки люди готовы работать в новых сферах или с более высокой квалификацией, что снижает уровень безработицы.</li> <li>2. <b>Увеличение предложения рабочей силы:</b> повышение квалификации стимулирует трудовую активность и расширяет предложение труда, делая рынок более гибким.</li> <li>3. <b>Создание новых рабочих мест:</b> субсидии работодателям снижают издержки на найм новых сотрудников, что стимулирует их создавать дополнительные рабочие места.</li> <li>4. <b>Долгосрочные позитивные эффекты:</b> повышение квалификации способствует повышению производительности труда и ускоряет экономический рост.</li> </ol> <p><b>Итог:</b> Меры правительства способствуют снижению уровня безработицы,</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			повышают занятость и стимулируют экономическое развитие. Однако важно учитывать, чтобы программы были доступны и эффективны, иначе эффект может быть ограниченным.
Тема 3. Социально-правовые аспекты управления трудом в России.	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b>          Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации          Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами          Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b>          Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>Ответить на один из вопросов контрольной работы и решить задачу:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Уровень жизни населения» - понятие, значение, факторы, уровни.</li> <li>2. Классификация показателей уровня жизни населения.</li> <li>3. ИЧР: сущность, составляющие, место РФ в рейтинге стран мира по этому показателю.</li> <li>4. Бедность: сущность, показатели.</li> <li>5. Концепции бедности: сущность; какая концепция применяется в РФ?</li> <li>6. Профиль бедности: понятие, состав, особенности в РФ.</li> <li>7. Потребительский бюджет: понятие, назначение, виды.</li> <li>8. Потребительская корзина: сущность и методика построения, периодичность установления.</li> <li>9. Прожиточный минимум: сущность, назначение, методика и периодичность расчета.</li> <li>10. Система минимальных социальных стандартов уровня жизни.</li> <li>11. «Качество жизни населения» - сущность, индикаторы, показатели, уровни.</li> <li>12. Соотношение понятий «уровень жизни населения» и «качество жизни населения».</li> <li>13. Качество трудовой жизни: сущность, условия, оценка.</li> <li>14. Доходы населения - понятие, состав совокупного дохода населения.</li> <li>15. Денежные доходы населения, их виды и структура в РФ.</li> <li>16. Виды доходов населения: общие и располагаемые, номинальные и реальные, средний, медианный доход.</li> <li>17. Способы измерения и показатели дифференциации денежных доходов населения.</li> <li>18. Кривая Лоренца: сущность, методика построения, интерпретация.</li> <li>19. Расходы населения: понятие, виды, структура в РФ.</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p><b>Задача № 1:</b> Объясните основные социально-правовые механизмы регулирования трудовых отношений в России. Какие права и обязанности имеют работники и работодатели согласно трудовому законодательству?</p> <p><b>Ответ:</b> Основные социально-правовые механизмы регулирования трудовых отношений в России включают в себя:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ):</b> основной нормативный акт, регламентирующий права и обязанности сторон, порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, режим труда и отдыха, оплату труда, охрану труда и социальную защиту работников.</li> <li>2. <b>Гарантии и компенсации:</b> установлены законом гарантии прав работников (минимальный размер оплаты труда, гарантия от необоснованного увольнения, социальные выплаты, отпуска, сверхурочные работы с дополнительной оплатой).</li> <li>3. <b>Коллективные договоры и соглашения:</b> дополняют и уточняют положения ТК РФ, регулируя социально-экономические аспекты труда, условия труда, премии, льготы и другие вопросы.</li> <li>4. <b>Социальное обеспечение:</b> законы о пенсиях, пособиях, страховании и охране труда обеспечивают социальную защиту работников.</li> </ol> <p><b>Права и обязанности работников:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Право на своевременную и в полном объеме оплату труда.</li> <li>• Право на безопасные условия труда и охрану здоровья.</li> <li>• Обязанность выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать внутренний распорядок и охранять трудовую дисциплину.</li> </ul> <p><b>Права и обязанности работодателей:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обязанность своевременно и в полном объеме платить заработную плату.</li> <li>• Обеспечивать безопасные условия труда.</li> <li>• Создавать условия для выполнения трудовых обязанностей</li> </ul>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p>работниками и соблюдать трудовое законодательство.</p> <p><b>Задача № 2:</b> Проиллюстрируйте роль государственных правовых механизмов в обеспечении социальной защиты работников в России. Какие виды социальной защиты предусмотрены законодательством?</p> <p><b>Ответ:</b> Государственные правовые механизмы играют ключевую роль в обеспечении социальной защиты работников через нормативно-правовые акты, регулирующие основные аспекты социальной поддержки, охраны труда и прав работников.</p> <p><b>Основные виды социальной защиты, предусмотренные законодательством РФ:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 <b>Пенсионное обеспечение:</b> Законы о страховых пенсиях и государственной пенсии обеспечивают материальную поддержку в старости или при инвалидности.</li> <li>2 <b>Медицинское обслуживание и страхование:</b> Обязательное медицинское страхование (ОМС) гарантирует бесплатное получение медицинских услуг всем застрахованным работникам.</li> <li>3 <b>Пособия и выплаты:</b> Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком, по безработице.</li> <li>4 <b>Льготы и компенсации:</b> Законодательство предусматривает льготы для определенных категорий работников (например, для инвалидов, ветеранов) и компенсации за вредные условия труда.</li> <li>5 <b>Охрана труда и безопасность:</b> Законодательство обеспечивает права работников на безопасные условия труда, устанавливает обязанности работодателей по охране труда, контроль за соблюдением нормативов.</li> <li>6 <b>Важные социальные гарантии</b> Гарантии в случае увольнения, выходные пособия, гарантия сохранения</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p>рабочего места при определенных обстоятельствах (например, при сокращении штатов).</p> <p><b>Итог:</b> Государство через законодательство формирует систему социальной защиты, которая обеспечивает финансовую, медицинскую и социальную поддержку работникам и их семьям, способствуя их социальной стабильности и благополучию.</p> <p><b>Задача 3:</b> Рассмотрите особенности регулирования трудовых прав и обязанностей работников и работодателей в условиях трудовых конфликтов и споров в России. Какие процедуры и органы участвуют в разрешении трудовых споров по законодательству?</p> <p><b>Ответ:</b> В России процесс регулирования трудовых конфликтов и споров регулируется Трудовым кодексом и иными нормативными актами. Основные особенности и процедуры таковы:</p> <p><b>Права и обязанности участников:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Работники имеют право обращаться за защитой нарушенных трудовых прав, требовать соблюдения условий трудового договора.</li> <li>• Работодатели обязаны соблюдать трудовые права работников, выполнять обязательства по трудовым договорам.</li> </ul> <p><b>Разрешение трудовых споров:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Споры могут возникать по вопросам увольнения, незаконных притязаний, выплаты зарплаты, условий труда и др.</li> <li>• Споры разрешаются путем подачи заявления в коллективный или индивидуальный порядок.</li> </ul> <p><b>Процедуры разрешения споров:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Досудебное решение:</b> стороны могут обратиться к руководству предприятия, профсоюзу или в комиссию по трудовым спорам для урегулирования конфликта.</li> </ul> <p><b>Трудовой спор в трудовую или судебскую инстанцию:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• При невозможности урегулирования на уровне организации</li> </ul>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p>спор передается в комиссию по трудовым спорам (квалифицированный орган внутри организации).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• В случае несогласия с решениями комиссии — в суд (районный, городской суд).</li> </ul> <p><b>Роль органов и институтов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Комиссия по трудовым спорам:</b> рассматривает внутренние жалобы и заявления.</li> <li>• <b>Трудовая инспекция:</b> осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, проводит проверки.</li> <li>• <b>Судебные органы:</b> обеспечивают окончательное разрешение конфликтов и защиту прав работников и работодателей.</li> </ul> <p><b>Итог:</b> Российское трудовое законодательство предусматривает многоступенчатую систему разрешения трудовых споров с участием внутренних органов работодателей, комиссий и судебных инстанций, что обеспечивает баланс интересов обеих сторон и защиту прав работников.</p>
Тема 4. Трудовой потенциал и его компоненты	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b></p>	<p><b>Ответить на один из вопросов контрольной работы и решить задачу:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дееспособность, трудоспособность и работоспособность как предпосылки участия человека в общественном производстве; показатели и динамика работоспособности.</li> <li>2. Трудовой потенциал общества и его структура; принципы управления трудовым потенциалом.</li> <li>3. Трудовой потенциал фирмы – понятие, компоненты.</li> <li>4. Трудовые ресурсы – определение, критерии выделения в общей численности населения и состав трудовых ресурсов.</li> <li>5. Источники пополнения, показатели естественного пополнения и выбытия трудовых ресурсов; тенденции изменения возрастной структуры населения и структуры трудовых ресурсов в РФ.</li> <li>6. Количественные характеристики трудового потенциала; показатели, раскрывающие их сущность.</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
		<p>Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p>7. Виды и нормы продолжительности рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ.</p> <p>8. Качественные характеристики трудового потенциала; показатели, раскрывающие их сущность.</p> <p>9. Воспроизводство населения – определение; виды, типы и режимы воспроизводства населения.</p> <p>10. Воспроизводство трудовых ресурсов – определение, виды, типы, режимы.</p> <p>11. Фазы воспроизводства трудовых ресурсов; связь воспроизводства трудовых ресурсов с воспроизводством населения.</p> <p>12. Мобильность населения; трудовая мобильность населения и ее виды.</p> <p>13. Миграция населения – определение, виды, типы.</p> <p>14. Функции миграции, влияние трудовой миграции на воспроизводство трудовых ресурсов в РФ.</p> <p>15. Показатели механического движения населения.</p> <p>16. Показатели естественного движения населения.</p> <p>17. Современная демографическая ситуация в РФ и ее влияние на формирование трудовых ресурсов.</p> <p>18. Непрерывное образование населения, его сущность и необходимость.</p> <p>19. Виды и формы профессионального обучения работников; факторы, влияющие на качество профессиональной подготовки работников.</p> <p>20. Персонал организации (предприятия) – определение, категории.</p> <p>21. Списочный и несписочный состав персонала организации (предприятия).</p> <p>22. Показатели списочной и явочной численности работников организации (предприятия), особенности определения.</p> <p>23. Показатели внешнего движения работников организации (предприятия).</p> <p><b>Задача № 1:</b>  <b>По приведенной таблице определите изменение производительности труда на обувной фабрике в условно-натуральных измерителях.</b></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы																								
			<p><b>Коэффициенты перевода в условные пары обуви определите по плановой трудоемкости изготовления одной пары обуви, приняв за эталон изделие с наименьшей трудоемкостью.</b></p> <table border="1" data-bbox="1189 320 2000 826"> <thead> <tr> <th data-bbox="1189 320 1375 491">Наименование изделий</th> <th data-bbox="1375 320 1563 491">Объем производства (тыс. пар): план</th> <th data-bbox="1563 320 1738 491">Объем производства (тыс. пар): факт</th> <th data-bbox="1738 320 1868 491">Затраты труда (тыс. чел.-ч): план</th> <th data-bbox="1868 320 2000 491">Затраты труда (тыс. чел.-ч): факт</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1189 491 1375 592">Ботинки рабочие</td> <td data-bbox="1375 491 1563 592">100</td> <td data-bbox="1563 491 1738 592">112</td> <td data-bbox="1738 491 1868 592">200</td> <td data-bbox="1868 491 2000 592">218</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1189 592 1375 692">Ботинки хромовые</td> <td data-bbox="1375 592 1563 692">400</td> <td data-bbox="1563 592 1738 692">350</td> <td data-bbox="1738 592 1868 692">840</td> <td data-bbox="1868 592 2000 692">725</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1189 692 1375 826">Туфли модельные</td> <td data-bbox="1375 692 1563 826">300</td> <td data-bbox="1563 692 1738 826">385</td> <td data-bbox="1738 692 1868 826">900</td> <td data-bbox="1868 692 2000 826">1155</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Ответ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• В плановых условиях производительность в условных парах была: примерно 0.5, 0.453 и 0.222.</li> <li>• В фактических условиях она составляет примерно: 0.5147, 0.459 и 0.222.</li> </ul> <p><b>Вывод:</b> Общая производительность труда немного выросла по сравнению с планом в случае рабочих и хромовых ботинок, в то время как для модельных туфель показатель остался примерно на том же уровне.</p> <p><b>Задача № 2:</b> На обувной фабрике выпускают три вида изделий. На основании данных о плановых и фактических объемах производства и затратах труда, а также</p>					Наименование изделий	Объем производства (тыс. пар): план	Объем производства (тыс. пар): факт	Затраты труда (тыс. чел.-ч): план	Затраты труда (тыс. чел.-ч): факт	Ботинки рабочие	100	112	200	218	Ботинки хромовые	400	350	840	725	Туфли модельные	300	385	900	1155
Наименование изделий	Объем производства (тыс. пар): план	Объем производства (тыс. пар): факт	Затраты труда (тыс. чел.-ч): план	Затраты труда (тыс. чел.-ч): факт																							
Ботинки рабочие	100	112	200	218																							
Ботинки хромовые	400	350	840	725																							
Туфли модельные	300	385	900	1155																							

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы																								
			<p>исходных трудоемкостях, определите изменение производительности труда в условно-натуральных измерителях. В качестве эталона взяты изделия с минимальной трудоемкостью — обувь для детей.</p> <table border="1" data-bbox="1169 320 1980 826"> <thead> <tr> <th data-bbox="1169 320 1357 525">Наименование изделий</th> <th data-bbox="1357 320 1547 525">Объем производства (тыс. пар): план</th> <th data-bbox="1547 320 1677 525">Объем производства (тыс. пар): факт</th> <th data-bbox="1677 320 1830 525">Затраты труда (тыс. чел.-ч): план</th> <th data-bbox="1830 320 1980 525">Затраты труда (тыс. чел.-ч): факт</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1169 525 1357 624">Детская обувь</td> <td data-bbox="1357 525 1547 624">150</td> <td data-bbox="1547 525 1677 624">160</td> <td data-bbox="1677 525 1830 624">300</td> <td data-bbox="1830 525 1980 624">310</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1169 624 1357 722">Мужские ботинки</td> <td data-bbox="1357 624 1547 722">250</td> <td data-bbox="1547 624 1677 722">270</td> <td data-bbox="1677 624 1830 722">700</td> <td data-bbox="1830 624 1980 722">750</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1169 722 1357 826">Женская обувь</td> <td data-bbox="1357 722 1547 826">200</td> <td data-bbox="1547 722 1677 826">220</td> <td data-bbox="1677 722 1830 826">500</td> <td data-bbox="1830 722 1980 826">520</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Ответ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• В плановых условиях: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Детская: 0.5</li> <li>• Мужская: 0.256</li> <li>• Женская: 0.32</li> </ul> </li> <li>• В фактических условиях: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Детская: 0.5167</li> <li>• Мужская: 0.257</li> <li>• Женская: 0.338</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Заключение:</b> Производительность в условных парах увеличилась по сравнению с планом у всех видов изделий, особенно заметно — у женской обуви.</p> <p><b>Задача № 3:</b> Отчетная численность работников мыловаренного предприятия превышала</p>					Наименование изделий	Объем производства (тыс. пар): план	Объем производства (тыс. пар): факт	Затраты труда (тыс. чел.-ч): план	Затраты труда (тыс. чел.-ч): факт	Детская обувь	150	160	300	310	Мужские ботинки	250	270	700	750	Женская обувь	200	220	500	520
Наименование изделий	Объем производства (тыс. пар): план	Объем производства (тыс. пар): факт	Затраты труда (тыс. чел.-ч): план	Затраты труда (тыс. чел.-ч): факт																							
Детская обувь	150	160	300	310																							
Мужские ботинки	250	270	700	750																							
Женская обувь	200	220	500	520																							

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы																
			<p>базисную на 8%. Используя данные таблицы, определите изменение производительности труда на предприятии, измеренной условно-натуральным методом. Коэффициенты перевода в условные тонны мыла рассчитайте по отношению к мылу II сорта (эталон), исходя из процента жирности.</p> <table border="1" data-bbox="1205 387 1906 858"> <thead> <tr> <th data-bbox="1205 387 1395 560">Наименование продукции</th> <th data-bbox="1395 387 1525 560">Процент жирности</th> <th data-bbox="1525 387 1715 560">Объем производства (тыс. т): базисный период</th> <th data-bbox="1715 387 1906 560">Объем производства (тыс. т): отчетный период</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1205 560 1395 659">Мыло III сорта</td> <td data-bbox="1395 560 1525 659">45</td> <td data-bbox="1525 560 1715 659">1000</td> <td data-bbox="1715 560 1906 659">850</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 659 1395 758">Мыло II сорта</td> <td data-bbox="1395 659 1525 758">60</td> <td data-bbox="1525 659 1715 758">2000</td> <td data-bbox="1715 659 1906 758">2200</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 758 1395 858">Мыло I сорта</td> <td data-bbox="1395 758 1525 858">72</td> <td data-bbox="1525 758 1715 858">800</td> <td data-bbox="1715 758 1906 858">1200</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Ответ:</b> Производительность труда увеличилась на 0.4%.</p> <p><b>Вывод:</b> Несмотря на увеличение объемов производства и рост численности работников, изменение производительности труда — незначительное, около +0.4%.</p>	Наименование продукции	Процент жирности	Объем производства (тыс. т): базисный период	Объем производства (тыс. т): отчетный период	Мыло III сорта	45	1000	850	Мыло II сорта	60	2000	2200	Мыло I сорта	72	800	1200
Наименование продукции	Процент жирности	Объем производства (тыс. т): базисный период	Объем производства (тыс. т): отчетный период																
Мыло III сорта	45	1000	850																
Мыло II сорта	60	2000	2200																
Мыло I сорта	72	800	1200																
Тема 5. Организация и нормирование труда	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических	<b>Ответить на один из вопросов контрольной работы и решить задачу:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность организации труда.</li> <li>2. Принципы научной организации труда.</li> <li>3. Элементы и формы организации труда.</li> <li>4. Содержание и значение нормирования труда.</li> <li>5. Состав затрат рабочего времени.</li> </ol>																

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
	<p>производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p>разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами            Применять методики определения экономической эффективности производства  <b>ИПК-9.3 Владеть:</b>            Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Виды норм труда и их классификация.</li> <li>7. Структура нормативов.</li> <li>8. Требования к нормативам и основные этапы их разработки.</li> <li>9. Методы установления нормативных зависимостей. Дифференцированные и укрупненные нормативы.</li> <li>10. Методы нормирования труда.</li> <li>11. Принципиальные схемы определения численности персонала.</li> <li>12. Структура задач оптимизации норм обслуживания и численности.</li> <li>13. Взаимосвязь разделения труда и численности работников.</li> <li>14. Методы оптимизации разделения труда и численности персонала в производственных системах.</li> <li>15. Основные направления рационализации труда на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой.</li> <li>16. Особенности коллективных трудовых процессов и их организации.</li> <li>17. Психофизиологические основы рационализации трудовых процессов.</li> <li>18. Условия труда и их значение в обеспечении высокой эффективности труда и качества трудовой жизни.</li> <li>19. Сущность и организация гибких режимов труда и отдыха.</li> </ol> <p><b>Задача № 1</b>            Составьте нормативный баланс рабочего дня, если по нормативам установлено <math>T_{пз} = 18</math> минут на восьмичасовую смену, <math>T_{орм} = 25</math> минут на смену, <math>T_{отл} = 5\%</math> оперативного времени.</p> <p><b>Ответ:</b>            Нормативный баланс рабочего дня составляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Общее время смены — 480 минут</li> <li>• Время, затраченное на подготовительно-заключительные работы и обслуживание — 43 минуты</li> <li>• Время, отводимое под производственные операции — 413 минут</li> </ul> <p>Этот баланс учитывает нормативы и установленный уровень Тотл.</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы														
			<p><b>Задача № 2</b> Трудоемкости взаимосвязанных операций на 6 рабочих местах 0,75; 1,75; 1,0; 0,5; 0,25; 1,25. Определите явочную численность рабочих по каждому месту и в целом, если в час запускается 380 деталей.</p> <p><b>Ответ:</b></p> <table border="1" data-bbox="1245 523 1677 1003"> <thead> <tr> <th>Место</th> <th>Численность рабочих</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>285</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>665</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>380</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>190</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>475</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Общая явочная численность — 2090 человек.</b></p> <p><b>Задача № 3</b> Определите уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих – 2000 человек, число дней в году – 365, продолжительность рабочего дня – 8 часов, сумма целодневных нерезервообразующих неявок 265000 человеко-дней, внутрисменных нерезервообразующих – 47000 человеко-часов, отработанное время составляет 3360000 человеко-часов.</p>	Место	Численность рабочих	1	285	2	665	3	380	4	190	5	95	6	475
Место	Численность рабочих																
1	285																
2	665																
3	380																
4	190																
5	95																
6	475																

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p><b>Ответ:</b>  Уровень организации труда на предприятии составляет примерно 62%. Это означает, что использование рабочего времени составляет 62% от возможного, учитывая неявки. Полезно для анализа — чем выше уровень, тем эффективнее организована работа.</p>
Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства <b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<p><b>Ответить на один из вопросов контрольной работы и решить задачу:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вознаграждение: сущность, цели и виды</li> <li>2. Принципы и правила организации вознаграждения</li> <li>3. Стимулирование труда – понятие; классификация стимулов труда.</li> <li>4. Стоимость рабочей силы и заработная плата – сущность, факторы, взаимосвязь</li> <li>5. Функции заработной платы</li> <li>6. Система регулирования заработной платы в экономике; направления государственного регулирования заработной платы</li> <li>7. Минимальная заработная плата: сущность, принципы установления, региональная дифференциация в РФ.</li> <li>8. Налоговое регулирование заработной платы</li> <li>9. Состав затрат работодателей на рабочую силу</li> <li>10. Организация оплаты труда – сущность, элементы, их назначение</li> <li>11. Принципы организации оплаты труда</li> <li>12. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие</li> <li>13. Тарифно-квалификационные справочники: понятие, назначение, содержание, виды</li> <li>14. Профессиональные стандарты: понятие, назначение, содержание.</li> <li>15. Тарифная сетка: сущность, характеристики (показатели), виды. Нарисовать тарифную сетку (пример).</li> <li>16. Тарифная ставка и сдельная расценка: сущность, взаимосвязь. Направления дифференциации тарифных ставок</li> <li>17. Составные части заработной платы, их краткая характеристика</li> <li>18. Доплаты и надбавки: сущность, виды</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы												
			<p>19. Повременная форма оплаты труда: сущность, условия применения, системы, формула расчета заработка.</p> <p>20. Сдельная форма оплаты труда: сущность, условия применения, формулы расчета сдельного заработка</p> <p>21. Системы сдельной формы оплаты труда: классификация, характеристика.</p> <p>22. Бестарифная система оплаты труда: сущность, область применения</p> <p>23. Назначение, сущность и виды премий.</p> <p>24. Элементы системы премирования, их характеристика</p> <p>25. Нетрадиционные системы оплаты труда, их краткая характеристика</p> <p>26. Охарактеризуйте положительные и отрицательные стороны сдельной оплаты труда для работника</p> <p>27. Охарактеризуйте положительные и отрицательные стороны сдельной оплаты труда для работодателя</p> <p>28. Охарактеризуйте положительные и отрицательные стороны повременной оплаты труда для работника</p> <p>29. Охарактеризуйте положительные и отрицательные стороны повременной оплаты труда для работодателя</p> <p><b>Задача № 1</b></p> <p>На сборочном участке цеха применяется сдельно-премиальная система оплаты труда. Премирование производится за сдачу собранных приборов в ОТК с первого предъявления с использованием следующей шкалы премирования:</p> <table border="1" data-bbox="1339 1034 1809 1351"> <thead> <tr> <th data-bbox="1339 1034 1585 1177">Процент сдачи приборов в ОТК с первого предъявления</th> <th data-bbox="1585 1034 1809 1177">Процент премии к основному заработку</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1339 1177 1585 1209">100</td> <td data-bbox="1585 1177 1809 1209">30</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 1209 1585 1241">97–99</td> <td data-bbox="1585 1209 1809 1241">25</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 1241 1585 1273">92–96</td> <td data-bbox="1585 1241 1809 1273">15</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 1273 1585 1305">85–91</td> <td data-bbox="1585 1273 1809 1305">10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1339 1305 1585 1351">&lt; 85</td> <td data-bbox="1585 1305 1809 1351">–</td> </tr> </tbody> </table>	Процент сдачи приборов в ОТК с первого предъявления	Процент премии к основному заработку	100	30	97–99	25	92–96	15	85–91	10	< 85	–
Процент сдачи приборов в ОТК с первого предъявления	Процент премии к основному заработку														
100	30														
97–99	25														
92–96	15														
85–91	10														
< 85	–														

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы																						
			<p>Определите недельный заработок сборщика приборов VI разряда, если известно:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) в течение недели им было собрано 90 приборов (норма времени на сборку одного прибора – 45 мин, разряд работы совпадал с разрядом рабочего);</li> <li>2) с первого предъявления было принято 84 прибора;</li> <li>3) Для оплаты труда рабочих предприятий применяется следующая тарифная сетка:</li> </ol> <table border="1" data-bbox="1227 491 1921 628"> <thead> <tr> <th>Разряды</th> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> <th>VI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Тарифные коэффициенты</td> <td>1,0</td> <td>1,08</td> <td>1,2</td> <td>1,35</td> <td>1,55</td> <td>1,8</td> </tr> </tbody> </table> <p>Часовая тарифная ставка I разряда, установленная в коллективном договоре предприятия, составляет 54 рубля.</p> <p><b>Ответ:</b> Недельный заработок сборщика приборов VI разряда составляет около 7 552 рублей.</p> <p><b>Задача № 2</b> Токарь, оплачиваемый сдельно, отработал за месяц 22 восьмичасовые смены и выполнил следующие работы:</p> <table border="1" data-bbox="1272 1002 1877 1342"> <thead> <tr> <th>Наименование работ</th> <th>Количество обработанных деталей, шт.</th> <th>Норма времени и на обработку одной детали, час</th> <th>Сдельная расценка за обработку одной детали, руб.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Обточка болта М-16</td> <td>380</td> <td>0,15</td> <td>19,8</td> </tr> </tbody> </table>	Разряды	I	II	III	IV	V	VI	Тарифные коэффициенты	1,0	1,08	1,2	1,35	1,55	1,8	Наименование работ	Количество обработанных деталей, шт.	Норма времени и на обработку одной детали, час	Сдельная расценка за обработку одной детали, руб.	Обточка болта М-16	380	0,15	19,8
Разряды	I	II	III	IV	V	VI																			
Тарифные коэффициенты	1,0	1,08	1,2	1,35	1,55	1,8																			
Наименование работ	Количество обработанных деталей, шт.	Норма времени и на обработку одной детали, час	Сдельная расценка за обработку одной детали, руб.																						
Обточка болта М-16	380	0,15	19,8																						

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы											
			Обточка болта М-24	360	0,2	20,6								
			Обточка ступенчатого валика	170	0,3	27,0								
			Обточка конического валика	160	0,25	25,0								
			<p>Определите:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) сдельный заработок рабочего;</li> <li>2) процент выполнения норм;</li> <li>3) среднюю часовую ставку, соответствующую разряду выполняемых работ.</li> </ol>											
			<p><b>Ответ:</b></p>											
			<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1205 726 1545 810">Показатель</th> <th data-bbox="1545 726 1883 810">Значение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1205 810 1545 879">1) Сдельный заработок</td> <td data-bbox="1545 810 1883 879">23 530 руб.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 879 1545 983">2) Процент выполнения норм</td> <td data-bbox="1545 879 1883 983">107% (трохи перевыполнил норму)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1205 983 1545 1082">3) Средняя часовая ставка</td> <td data-bbox="1545 983 1883 1082">примерно 100 руб./час</td> </tr> </tbody> </table>				Показатель	Значение	1) Сдельный заработок	23 530 руб.	2) Процент выполнения норм	107% (трохи перевыполнил норму)	3) Средняя часовая ставка	примерно 100 руб./час
Показатель	Значение													
1) Сдельный заработок	23 530 руб.													
2) Процент выполнения норм	107% (трохи перевыполнил норму)													
3) Средняя часовая ставка	примерно 100 руб./час													
			<p><b>Задача № 3</b></p> <p>Рабочему установлена норма выработки – 3 изделия в час. Отработав за месяц 170 часов, он изготовил 650 изделий. Часовая тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы, равна 108 рублям.</p> <p>Сдельная расценка за изготавливаемые изделия увеличивается при перевыполнении норм выработки в пределах 10% на 15%, при</p>											

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы						
			<p>перевыполнении в пределах от 10,1 до 20% – на 40% и при перевыполнении более чем на 20,0% – на 60%.</p> <p>Определите заработок рабочего за месяц и охарактеризуйте применяемую систему оплаты труда.</p> <p><b>Итог:</b></p> <table border="1" data-bbox="1265 422 1865 774"> <thead> <tr> <th data-bbox="1265 422 1489 502">Показатель</th> <th data-bbox="1489 422 1865 502">Значение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1265 502 1489 603">Заработок за месяц</td> <td data-bbox="1489 502 1865 603">37 440 руб.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1265 603 1489 774">Применяемая система оплаты</td> <td data-bbox="1489 603 1865 774">Сдельно-премиальная (оплата за изделие с надбавкой при перевыполнении нормы)</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Краткий вывод:</b>  Работник получил за месяц <b>37 440 руб.</b>, изготовив больше нормы на 27,45%, что соответствует повышенной ставке +60%.  Такая система стимулирует сверхплановую работу, поощряя переработку и перевыполнение нормативов за счет увеличения сдельной расценки.</p> <p><b>Задача № 4</b>  Определите месячные заработки рабочих, оплачиваемых по трем вариантам косвенной сдельной системы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1086 1117 2072 1212">1. Оклад рабочего-наладчика составляет 17500 рублей в месяц. Норма (план) выработки участка – 1150 единиц, фактически изготовлено 1348 единиц продукции.</li> <li data-bbox="1086 1212 2072 1316">2. Часовая тарифная ставка наладчика составляет 97,2 рубля. Количество обслуживаемых основных рабочих – 7 человек. Они за месяц изготовили продукции на 1640 человеко-часов.</li> </ol>	Показатель	Значение	Заработок за месяц	37 440 руб.	Применяемая система оплаты	Сдельно-премиальная (оплата за изделие с надбавкой при перевыполнении нормы)
Показатель	Значение								
Заработок за месяц	37 440 руб.								
Применяемая система оплаты	Сдельно-премиальная (оплата за изделие с надбавкой при перевыполнении нормы)								

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы												
			<p>3. Заработок работника вспомогательного производства составляет 3% от фонда оплаты труда работников основного производства. В рассматриваемом месяце ФОТ основных рабочих составил 815000 рублей.</p> <p><b>Итоговые ответы:</b></p> <table border="1" data-bbox="1245 387 1962 805"> <thead> <tr> <th data-bbox="1245 387 1357 467">Вариант</th> <th data-bbox="1357 387 1543 467">Заработок</th> <th data-bbox="1543 387 1962 467">Примечание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1245 467 1357 571">1</td> <td data-bbox="1357 467 1543 571">17 500 рублей</td> <td data-bbox="1543 467 1962 571">Оклад, без учета сверхплановых показателей</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1245 571 1357 675">2</td> <td data-bbox="1357 571 1543 675">159 768 рублей</td> <td data-bbox="1543 571 1962 675">По часовой тарифной ставке за 1640 ч</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1245 675 1357 805">3</td> <td data-bbox="1357 675 1543 805">24 450 рублей</td> <td data-bbox="1543 675 1962 805">Вспомогательный работник как 3% от ФОТ основных рабочих</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Задача № 5</b></p> <p>По условиям контракта наладчик компьютерных сетей имеет гарантированный оклад 25000 рублей. Переменная часть заработка при условии выполнения заказов в срок и без рекламаций от заказчиков определяется в процентах от стоимости выполненных работ: до 50000 рублей – 10%, от 50000,1 до 80000 рублей – 15%, свыше 80000,1 рублей – 20% стоимости работ. За месяц наладчик выполнил работы на 98800 рублей. Определите месячный заработок наладчика в двух вариантах, построив простую и прогрессивную шкалы оплаты.</p> <p><b>Ответ:</b></p>	Вариант	Заработок	Примечание	1	17 500 рублей	Оклад, без учета сверхплановых показателей	2	159 768 рублей	По часовой тарифной ставке за 1640 ч	3	24 450 рублей	Вспомогательный работник как 3% от ФОТ основных рабочих
Вариант	Заработок	Примечание													
1	17 500 рублей	Оклад, без учета сверхплановых показателей													
2	159 768 рублей	По часовой тарифной ставке за 1640 ч													
3	24 450 рублей	Вспомогательный работник как 3% от ФОТ основных рабочих													

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы			
			Вариант	Общий заработок	Расчет	
			Простая шкала	<b>38 260 руб.</b>	Использовано равномерное или среднее значение, на практике обычно так не делают, но для данной задачи — так.	
			Прогрессивная шкала	<b>38 260 руб.</b>	Расчет по градациям, соответствующим условиям.	
Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства <b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение	<b>Ответить на один из вопросов контрольной работы и решить задачу:</b>  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Производительность труда и методы ее измерения.</li> <li>2. Факторы и условия изменения производительности.</li> <li>3. Выработка и трудоемкость продукции.</li> <li>4. Резервы роста и планирование производительности труда.</li> <li>5. Сущность и показатели эффективности труда.</li> <li>6. Основные аспекты понятия «Эффективность».</li> <li>7. Продуктивность и рентабельность труда.</li> <li>8. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.</li> <li>9. Тенденции изменения производительности труда в РФ.</li> <li>10. Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира.</li> <li>11. Влияние мотивации труда на его производительность.</li> </ol> <b>Задача № 1</b> Определите изменение производительности общественного труда за период, если произведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 131480 до 420200 млрд. рублей (рост цен за период составил			

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
		инновационных технологий	<p>320%), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 70,85 до 68,48 млн. человек.</p> <p><b>Ответ:</b> После корректировки на рост цен за период:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Производительность труда снизилась примерно на 21.3%.</li> <li>• В реальных ценах (учитывая рост цен) производительность снизилась, хотя номинальный национальный доход значительно вырос.</li> </ul> <p><b>Задача № 2</b> Валовой общественный продукт, произведенный в сфере материального производства и выраженный в сопоставимых ценах, увеличился за период с 84 до 110 млрд. рублей. Численность занятых в экономике за этот период снизилась на 5%, а доля занятых в материальном производстве сократилась с 75 до 62%. Определите, как изменилась производительность труда в материальном производстве.</p> <p><b>Ответ:</b> Производительность труда в материальном производстве выросла на 67%.</p> <p><b>Задача № 3</b> Цех специализируется на производстве изделия, полная фактическая трудоемкость единицы которого составила в базисном периоде 9 чел.-ч. Определите, как изменилась производительность труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, если известно: фактически за месяц было изготовлено 10 тыс. изделий; нормативная технологическая трудоемкость фактического выпуска была равна 80 тыс. нормо-часов, а процент выполнения норм основными рабочими – 106%. В цехе работают 6 вспомогательных рабочих, половина которых отработала полный месяц (21 восьмичасовую смену), а остальные отработали</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			<p>по 15 восьмичасовых смен. Штатным расписанием в цехе предусмотрены 4 должности руководителей и специалистов, один из которых в отчетном месяце находился в отпуске, а остальные отработали полный месяц. Фактические трудозатраты работников заводоуправления, относимые на продукцию цеха, составили 15% от фактических затрат труда руководителей и специалистов цеха.</p> <p><b>Ответ:</b> Производительность труда в отчетном периоде по сравнению с базисным увеличилась на 6.4%.</p>

**Критерии оценивания контрольной работы:**

Оценка	Критерии оценивания
<b>отлично</b>	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
<b>хорошо</b>	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
<b>удовлетворительно</b>	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
<b>неудовлетворительно</b>	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

**4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного

анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
<p>Тема 1. Предмет и методология дисциплины «Экономика труда». Труд как процесс и экономический ресурс</p>	<p>ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы <b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства <b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Привлечение к труду в условиях разных экономических систем</li> <li>2) Тенденции развития форм разделения и кооперации труда в обществе</li> <li>3) Распределение материальных благ в условиях разных экономических систем</li> </ol> <p><b>2. Кейс -задание</b> <b>Эволюция понятий, отражающих роль труда в общественном производстве</b> Проанализируйте развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни через эволюцию понятий о трудовом потенциале: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор», «трудовой потенциал», «человеческий капитал». Дайте сравнительную характеристику этих понятий.</p> <p><b>3. Проработка теоретического материала:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Раскройте, какие аспекты отражает понятие «труд»</li> <li>2) Обоснуйте сущность процесса труда и каковы формы его проявления</li> <li>3) Что такое труд, какова его роль в развитии человека и общества?</li> <li>4) В чем общность и различия понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал»?</li> <li>5) Каковы основные функции труда?</li> <li>6) Какие виды труда Вы можете выделить, в чем их специфика?</li> <li>7) Каковы основные элементы общественной организации труда?</li> </ol> <p><b>4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:</b></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			<p>Эволюция общественной организации труда (характеристика основных элементов) (на выбор):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- общественная организация труда при первобытнообщинном строе;</li> <li>- общественная организация труда при рабовладельческом строе;</li> <li>- общественная организация труда при феодальном строе;</li> <li>- общественная организация труда при капитализме;</li> <li>- общественная организация труда при социализме;</li> <li>- общественная организация труда в постиндустриальном обществе;</li> <li>- общественная организация труда в информационном обществе.</li> </ul>
<p>Тема 2. Рынок труда и управление занятостью.</p>	<p>ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы</p> <p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения</p>	<p><b>1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Гибкие формы занятости, их роль и развитие на российском рынке труда</li> <li>2) Особенности формирования и функционирования российского рынка труда</li> <li>3) Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий</li> <li>4) Государственная политика занятости, ее основные направления и мероприятия</li> </ol> <p><b>2. Кейс -задания</b></p> <p><b>Анализ трудового потенциала и его реализации на рынке труда региона РФ</b></p> <p>Рассмотреть количественные и качественные характеристики трудового потенциала региона РФ: численность населения, трудовых ресурсов, демографическая ситуация, показатели образования, отношение к труду и мотивация и др. Проанализировать рынок труда этого региона: численность и структура экономически активного населения; отраслевая, профессионально-квалификационная и др. структура занятости населения; средняя заработная плата; использование рабочего времени; показатели безработицы, размеры пособий по безработице, поло-возрастной, профессиональный и др. состав безработных и другие показатели, отражающие особенности регионального рынка труда.</p> <p><b>Анализ региональных аспектов занятости в РФ</b></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
		экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<p>Рассчитайте, проанализируйте и дайте сравнительную характеристику показателей рынка труда регионов и федеральных округов РФ</p> <p><b>Анализ структуры занятости в РФ</b>  Рассчитайте и проанализируйте структуру занятости в РФ: половозрастную, территориальную, профессионально-квалификационную, по формам собственности, видам экономической деятельности и др.</p> <p><b>Социальная защита в сфере занятости населения</b>  Проанализируйте направления и мероприятия государственной политики занятости в РФ.</p> <p><b>3. Проработка теоретического материала:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Перечислите предпосылки и условия формирования рынка труда.</li> <li>2) Дайте характеристику основных сегментов рынка труда.</li> <li>3) Что означает термин «экономически активное население»?</li> <li>4) Основные характеристики рынка труда</li> <li>5) Диверсификация рабочей силы: причины и следствие.</li> <li>6) Занятость населения и безработица.</li> <li>7) Что такое рынок труда?</li> <li>8) Какие факторы влияют на спрос и предложение на рынке труда?</li> <li>9) Какие виды безработицы существуют?</li> <li>10) Как государство может влиять на уровень безработицы?</li> <li>11) Какие меры по управлению занятостью существуют?</li> </ol> <p><b>4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Скрытая безработица: сущность, формы проявления и масштабы в РФ</li> <li>2) Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости</li> <li>3) Модели рынка труда и регулирование занятости в зарубежных странах (на выбор)</li> </ol>
Тема 3. Социально-	ПК-9 Способен	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и	<b>1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:</b>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
<p>правовые аспекты управления трудом в России.</p>	<p>определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p>учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы <b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства <b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Важнейшие показатели для международного сравнения качества и уровня жизни. Место РФ в рейтингах стран по ИЧР.</li> <li>2) Система социальных стандартов уровня жизни населения и их развитие.</li> <li>3) Бедность: сущность, основные подходы к оценке, показатели.</li> <li>4) Качество трудовой жизни: сущность, оценка. Задачи и основные направления повышения качества трудовой жизни.</li> <li>5) Дифференциация доходов населения: причины, способы изучения, показатели</li> <li>6) Социальное расслоение населения в современной России.</li> <li>7) Направления и формы социальной помощи малообеспеченному населению.</li> </ol> <p><b>2. Кейс -задания</b></p> <p><b>Анализ качества и уровня жизни региона РФ</b> Проанализировать основные социально-экономические показатели уровня и качества жизни региона РФ в соответствии с общепринятыми методиками (см. учебники и лекции), а также частные / специфические показатели, измеряемые в данном регионе.</p> <p><b>Анализ важнейших показателей уровня жизни населения РФ (в международном сравнении)</b> Проанализировать основные социально-экономические показатели уровня и качества жизни РФ и одной или нескольких зарубежных стран (на выбор студента) в соответствии с общепринятыми методиками (см. учебники и лекции).</p> <p><b>Анализ изменения уровня и дифференциации доходов населения России</b> Охарактеризуйте способы измерения дифференциации денежных доходов населения. Рассчитайте и проанализируйте показатели дифференциации доходов населения РФ.</p> <p><b>Трансформация социальной структуры российского общества</b> Проанализируйте данные Росстата и ВЦИОМ о социальном расслоении российского общества за период с начала 90-х годов XX века.</p> <p><b>Исследование маргинальности и бедности в обществе</b></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			<p>Проанализируйте динамику основных показателей бедности (по данным Росстата) и изменения профиля бедности (по данным Росстата и ВЦИОМ) в за период с начала 90-х годов XX века.</p> <p><b>3. Проработка теоретического материала:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Кто является субъектом социально-трудовых отношений?</li> <li>2) Раскройте основные элементы механизма регулирования социально трудовых отношений.</li> <li>3) Обоснуйте сущность социального партнерства.</li> <li>4) Общая характеристика социально-трудовых отношений.</li> <li>5) Типы социально-трудовых отношений.</li> <li>6) Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства.</li> <li>7) Какие нормативно-правовые акты регулируют трудовые отношения в России?</li> <li>8) Какие права и обязанности имеют работники и работодатели в сфере труда?</li> <li>9) Какие виды договоров о труде существуют в России?</li> <li>10) Какие процедуры увольнения работников существуют в России?</li> <li>11) Какие социальные гарантии предоставляются работникам в России?</li> </ol> <p><b>4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Принципы и методы формирования минимальных продуктовой и потребительской корзины.</li> <li>2) Концепции качества и уровня жизни населения, их характеристика и развитие.</li> <li>3) Направления и методы регулирования дифференциации денежных доходов населения</li> <li>4) Система социальной защиты населения, ее элементы и принципы построения.</li> </ol>
Тема 4.	ПК-9	ИПК-9.1 Знать:	<b>1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:</b>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
Трудовой потенциал и его компоненты	Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<p>Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений</p> <p>Требования охраны труда</p> <p>Порядок ведения договорной работы</p> <p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b></p> <p>Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации</p> <p>Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p> <p>Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b></p> <p>Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Демографическая ситуация и ее влияние на формирование трудовых ресурсов в РФ</li> <li>2) Миграционные процессы в РФ и их значение для формирования трудовых ресурсов</li> <li>3) Непрерывное образование: концепция, развитие в зарубежных странах и в РФ</li> <li>4) Современное состояние системы образования в РФ и ее влияние на качество рабочей силы</li> </ol> <p><b>2. Кейс -задания</b></p> <p><b>Анализ численности и состава населения и трудовых ресурсов РФ</b> Рассмотрите численность и половозрастную структуру населения, показатели естественного и механического движения населения и их влияние на численность и структуру трудовых ресурсов в РФ.</p> <p><b>Анализ процессов трудовой миграции в России</b> Рассмотрите миграционные потоки, причины и последствия внешней и внутренней трудовой миграции для РФ в целом и отдельных регионов.</p> <p><b>3. Проработка теоретического материала:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Сформулируйте основные отличия понятий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал».</li> <li>2) Раскройте основные составляющие трудового потенциала отдельно взятого работника, организации в целом и общества.</li> <li>3) Структура модели человека в социально-экономических системах</li> <li>4) Мотивы деятельности.</li> <li>5) Цели и система ценностей человека.</li> <li>6) Что такое трудовой потенциал?</li> <li>7) Какие компоненты включает в себя трудовой потенциал?</li> <li>8) Какие факторы влияют на формирование трудового потенциала?</li> <li>9) Какие методы оценки трудового потенциала существуют?</li> <li>10) Какие проблемы существуют в сфере трудового потенциала?</li> </ol> <p><b>4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:</b></p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			1) Концепция демографического развития РФ до 2025 года 2) Баланс трудовых ресурсов: понятие, структура, разработка 3) Понятие и нормы рабочего времени и времени отдыха
Тема 5. Организация и нормирование труда	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы <b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства <b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:</b> 1) Основные направления рационализации труда на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой. 2) Особенности коллективных трудовых процессов и их организации. 3) Психофизиологические основы рационализации трудовых процессов. 4) Условия труда и их значение в обеспечении высокой эффективности труда и качества трудовой жизни. 5) Сущность и организация гибких режимов труда и отдыха  <b>2. Кейс -задание</b> <b>Организация рабочего места служащего (на примере конкретной организации)</b> Выберите для описания и анализа организацию, в которой работают ваши родственники или вы сами, и профессию (должность) служащего (например, экономист)): <ol style="list-style-type: none"> <li>Составьте описание организации рабочего места по следующим пунктам:              Характеристика в соответствии с классификацией рабочих мест;              Внешняя планировка;              Оборудование;              Организационная оснастка;              Технологическая оснастка;              Внутренняя планировка;              Условия труда;              Обслуживание рабочего места.</li> <li>Проведите оценку эффективности организации рабочего места.</li> <li>Выработайте предложения по рационализации организации рабочего места.</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			<p><b>3. Проработка теоретического материала:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Раскройте сущность и содержание нормирования труда</li> <li>2) Обоснуйте задачи и методы проведения хронометража.</li> <li>3) Сущность организации труда.</li> <li>4) Содержание и значение нормирования труда</li> <li>5) Принципиальные схемы определения численности персонала.</li> <li>6) Что такое организация труда?</li> <li>7) Какие принципы лежат в основе организации труда?</li> <li>8) Какие методы нормирования труда существуют?</li> <li>9) Какие факторы влияют на эффективность организации и нормирования труда?</li> <li>10) Какие проблемы существуют в сфере организации и нормирования труда?</li> </ol> <p><b>4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ведущие зарубежные и отечественные теоретики и практики организации труда.</li> <li>2) Современные теоретические подходы к организации труда.</li> </ol>
Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<p><b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы</p> <p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических</p>	<p><b>1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Минимальная заработная плата: сущность, принципы государственного установления. ТК РФ о МРОТ. Уровень и динамика МРОТ в России и ее регионах</li> <li>2) Налоговое регулирование доходов населения и заработной платы</li> <li>3) Состав и планирование фонда заработной платы</li> <li>4) Грейдинг: сущность, этапы осуществления</li> <li>5) Особенности оплаты труда в бюджетной сфере экономики РФ. Новые (отраслевые) системы оплаты труда бюджетников</li> <li>6) Особенности оплаты труда госслужащих в РФ</li> <li>7) Гибкие системы оплаты труда: понятие, примеры разработки</li> <li>8) Бестарифная система оплаты труда: характеристика, модели, область применения</li> <li>9) Премияльные системы: сущность, основные элементы, модели.</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
		<p>разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p> <p>Применять методики определения экономической эффективности производства</p> <p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b></p> <p>Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>2. Кейс -задания</b></p> <p><b>Анализ реализации функций заработной платы в России</b>  Проанализируйте соотношения МРОТ и региональных минимальных заработных плат с соответствующими прожиточными минимумами трудоспособного населения; структуру затрат работодателей на рабочую силу по отраслям и регионам; региональные размеры средней заработной платы и их влияние на размещение населения.</p> <p><b>Анализ динамики и соотношений средней заработной платы по важнейшим отраслям экономики России</b>  Проведите анализ за период не менее 10 лет.</p> <p><b>Анализ системы вознаграждения персонала организации (на примере конкретной организации)</b>  Выберите для описания и анализа организацию, в которой работают ваши родственники или вы сами, или опишите по данным сайта организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте краткую характеристику организации: отраслевая принадлежность, размер (крупная, средняя, МП), приблизительная численность персонала, особенности трудовых процессов и организации труда, наличие коллективного договора.</li> <li>2. Охарактеризуйте и проанализируйте систему вознаграждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>- материальное денежное: системы оплаты труда (могут быть различными для разных категорий персонала), система премирования (если имеется); привести примеры расчета заработка;</li> <li>- материальное неденежное (социальные льготы и гарантии от организации);</li> <li>- нематериальное, в т.ч. социальное, моральное, творческое.</li> </ul> </li> <li>3. Дайте оценку применяемой системе вознаграждения (достоинства, недостатки, ваши предложения).</li> </ol> <p><b>3. Проработка теоретического материала:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Раскройте современный подход к материальному стимулированию персонала.</li> <li>2) Сформулируйте основные принципы оплаты труда.</li> <li>3) Сущность и значение заработной платы.</li> </ol>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			<p>4) Функции заработной платы.  5) Способы и элементы организации оплаты труда и материального стимулирования труда на предприятии.  6) Что такое оплата труда?  7) Какие принципы лежат в основе организации оплаты труда?  8) Какие методы оплаты труда существуют?  9) Какие факторы влияют на эффективность организации оплаты труда?  10) Какие проблемы существуют в сфере организации оплаты труда?</p> <p><b>4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:</b>  1) Развитие тарифного нормирования заработной платы в России.</p>
Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<p><b>ИПК-9.1 Знать:</b>  Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений  Требования охраны труда  Порядок ведения договорной работы</p> <p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b>  Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации  Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами  Применять методики определения экономической эффективности</p>	<p><b>1. Подготовить доклад с презентацией по одной из выбранных тем:</b>  1) Тенденции изменения производительности труда в РФ.  2) Зарубежные методики измерения производительности труда.  3) Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира.  4) Влияние мотивации труда на его производительность.</p> <p><b>2. Кейс -задания</b>  <b>Характеристика важнейших направлений НТП как главного фактора повышения производительности труда</b>  Составьте подробную структурно-логическую схему важнейших направлений НТП и приведите примеры их влияния на уровень и динамику производительности труда.  <b>Анализ условий применения различных методов измерения выработки продукции</b>  Составьте сравнительную таблицу характеристик методов измерения выработки продукции.</p> <p><b>3. Проработка теоретического материала:</b>  1) Какие показатели измеряют производительность труда?  2) Раскройте основные направления повышения производительности</p>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
		производства <b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	труда. 3) Производительность труда и методы ее измерения. 4) Факторы и условия изменения производительности. 5) Сущность и показатели эффективности труда. 6) Что такое эффективность труда? 7) Какие показатели используются для оценки эффективности труда? 8) Какие методы анализа производительности труда существуют? 9) Какие факторы влияют на производительность труда? 10) Какие проблемы существуют в сфере оценки эффективности и производительности труда?  <b>4. Подготовить реферат по одной из выбранных тем:</b> 1) Материально-технические (на выбор – организационно-экономические, социальные) факторы роста производительности труда.

**Критерии оценивания самостоятельной работы:**

Оценка	Критерии оценивания
<b>отлично</b>	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
<b>хорошо</b>	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
<b>удовлетворительно</b>	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
<b>неудовлетворительно</b>	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

#### 4.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа позволяет выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом.

Примерные индивидуальные задания (темы) для курсовых работ:

#### **КУРСОВАЯ РАБОТА НЕ ПРЕДУСМОТРЕНА УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ**

#### *Критерии оценивания курсовой работы:*

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<b>отлично</b>	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
<b>хорошо</b>	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
<b>удовлетворительно</b>	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и

	<p>последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы</p>
<b>неудовлетворительно</b>	<p>Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вообще не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы</p>

## **5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета/зачета с оценкой/экзамена.

### **5.1. Вопросы к зачету/зачету с оценкой/экзамену:**

1. Труд как фактор производства и экономический ресурс. Формы труда.
2. Содержание, характер и разновидности труда.
3. Методы исследования проблем экономики труда.
4. Компоненты деятельности человека.
5. Понятие и основные характеристики трудового потенциала.
6. Человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал.
7. Понятие рынка труда, его элементы, функции.
8. Модели рынка труда.
9. Спрос и предложения на рынке труда.
10. Виды и формы занятости населения.
11. Современное состояние занятости населения и использования трудовых ресурсов в России.
12. Цель и виды государственной политики занятости населения.

13. Трудовая миграция и ее роль в экономике.
14. Понятие и формы безработицы.
15. Причины и социально-экономические последствия безработицы.
16. Формы организации труда.
17. Содержание организации труда.
18. Сущность и содержание нормирования труда.
19. Виды нормирования труда и их классификация.
20. Содержание трудового процесса и методы его изучения.
21. Анализ структуры рабочего времени.
22. Методы нормирования труда.
23. Понятия разделения и кооперации труда. Виды разделения труда.
24. Производительность труда: понятие, значение, показатели производительности труда.
25. Факторы и резервы роста производительности труда.
26. Методы определения производительности труда.
27. Нормативно-правовое регулирование в сфере экономики труда.
28. Сущность и показатели эффективности трудовой деятельности.
29. Продуктивность и рентабельность труда.
30. Современные методы оценки результативности труда.
31. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
32. Методы планирования численности персонала организации.
33. Оптимизация численности персонала.
34. Заработная плата: сущность, значение, функции.
35. Формы и системы заработной платы.
36. Принципы оплаты труда. Современные подходы к оплате труда работников.
37. Компенсационная политика организации: виды, элементы, механизм формирования.
38. Структура дохода сотрудника организации.
39. Сущность тарифной и бестарифной системы оплаты труда.
40. Мотивация труда и ее роль в системе стимулирования персонала.
41. Современные формы премирования персонала.
42. Особенности формирования постоянной части заработной платы.
43. Особенности формирования переменной части заработной платы.
44. Дополнительные льготы и компенсации в системе оплаты труда.
45. Методы планирования фонда заработной платы.
46. Характеристика трудовых отношений: субъекты, предметы, типы.
47. Эволюция моделей трудовых отношений.
48. Социальное партнерство: сущность, принципы, механизм развития.
49. Задачи и содержание коллективного договора.
50. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства.

***Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:***

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<b>зачтено</b>	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.

<b>не зачтено</b>	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.
-------------------	---

***Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:***

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<b>отлично</b>	Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения
<b>хорошо</b>	Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа
<b>удовлетворительно</b>	Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении
<b>неудовлетворительно</b>	Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения

## 6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

**При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:**

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

**Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.**

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	Вариант 2
1	Тема 1. Предмет и методология дисциплины «Экономика труда». Труд как процесс и экономический ресурс	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	<b>Из каких основных элементов состоит система труда?</b> а) сам труд, система организации и управления трудом; разделение и кооперация труда; б) технологические элементы, социальные элементы, природа, материальная и духовная культура; в) субъект труда, орудия труда, средства труда, технология, условия труда, деятельность; г) внутренние (социально-трудовые) структуры и функции, внешние условия труда и жизнедеятельности  <b>Ключ: в)</b>	<b>Совокупность элементов труда, которая определяется профессиональной принадлежностью работ, их последовательностью, составом, сложностью, структурой, целью называется:</b> а) содержание труда; б) кооперация труда; в) организация труда; г) разделение труда  <b>Ключ: в)</b>
2	Тема 2. Рынок труда и управление занятостью.	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений	3. <i>Прочитайте текст и выберите</i>	Рост спроса на труд при прочих равных условиях приведет... а) к росту численности занятых и росту заработной платы;	Падение предложения труда при прочих равных условиях приведет... а) к росту численности занятых и росту заработной платы;

		<p>эффективнос ть организации труда и производства, внедрение инновационн ых технологий</p>	<p>Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы</p>	<p><i>е</i> <i>правильн</i> <i>ый</i> <i>ответ.</i></p>	<p>b) к росту численности занятых и снижению зарплаты; c) к снижению численности занятых и росту зарплаты; d) к снижению численности занятых и снижению зарплаты</p> <p><b>Ключ: а)</b></p>	<p>b) к росту численности занятых и снижению зарплаты; c) к снижению численности занятых и росту зарплаты; d) к снижению численности занятых и снижению зарплаты.</p> <p><b>Ключ: с)</b></p>
				<p>2. <i>Прочит</i> <i>айте</i> <i>текст и</i> <i>установ</i> <i>ите</i> <i>последов</i> <i>ательно</i> <i>сть</i></p>	<p><b>Расположите этапы реализации государственной политики по управлению занятостью.</b> a) Разработка программ профессиональной подготовки и переподготовки b) Анализ ситуации на рынке труда и выявление проблемных зон c) Внедрение мер по содействию занятости населения d) Мониторинг и оценка эффективности мероприятий</p> <p><b>Выберите правильный порядок:</b></p> <p>5. 6. 7. 8.</p> <p><b>Ключ:</b> 1 — b) 2 — a) 3 — c) 4 — d)</p>	<p><b>Установите последовательность основных этапов функционирования рынка труда.</b> a) Определение спроса и предложения на трудовые ресурсы b) Регулирование условий занятости через государственные меры и политику c) Формирование кадровой политики предприятий d) Обеспечение равных возможностей и содействие трудовой мобильности</p> <p><b>Выберите правильный порядок (от первого к последнему):</b></p> <p>1. 2. 3. 4.</p> <p><b>Ключ:</b> 1 — a) 2 — c) 3 — b) 4 — d)</p>
				<p>3. <i>Прочит</i> <i>айте</i> <i>текст и</i> <i>выберит</i> <i>е</i> <i>правильн</i> <i>ый</i> <i>ответ.</i></p>	<p>Потеря работы машинистками в результате широкого внедрения в делопроиз водство компьютеров определяет уровень...</p> <p>1.циклической безработицы; 2.структурной безработицы; 3.фрикционной безработицы.</p> <p><b>Ключ: 2</b></p>	<p>К числу безработных относится...</p> <p>1. выпускник школы, сдающий приёмные экзамены в университет; 2. студент дневного отделения ВУЗа, ищущий подработку; 3. домохозяйка, ищущая работу; 4. ветеран труда, выходящий на пенсию</p>

					<b>Ключ: 3</b>
ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	2. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i>	<b>Установите последовательность основных этапов функционирования рынка труда.</b> а) Определение спроса и предложения на трудовые ресурсы б) Регулирование условий занятости через государственные меры и политику в) Формирование кадровой политики предприятий г) Обеспечение равных возможностей и содействие трудовой мобильности <b>Выберите правильный порядок (от первого к последнему):</b> 1. 2. 3. 4. <b>Ключ:</b> 1 — а) 2 — в) 3 — б) 4 — г)	<b>Установите последовательность действий при реализации государственной политики в сфере занятости населения.</b> а) Анализ состояния рынка труда и выявление проблемных зон б) Разработка и внедрение мер по содействию занятости и профессиональному обучению в) Мониторинг эффективности мер и корректировка программ г) Обеспечение информационной поддержки участников рынка труда <b>Выберите правильный порядок (от первого к последнему):</b> 1. 2. 3. 4. <b>Ключ:</b> 1 — а) 2 — б) 3 — г) 4 — в)	
ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	<b>Понятие «полная занятость» в рыночной экономике означает:</b> а) почти 100% занятость населения в общественном производстве; б) если в общественном производстве заняты все, кроме тех, кто оказался безработным по причине структурной, циклической, региональной и сезонной безработицы; в) ситуацию, при которой все желающие иметь оплачиваемую работу, ее имеют <b>Ключ: в)</b>	<b>Рациональная занятость - это:</b> а) занятость в общественном производстве; б) занятость, приносящая социальный эффект стране, обществу, способствующая социальному прогрессу; в) такое использование трудовых ресурсов, при котором достигается максимальный эффект при минимальных затратах труда; г) разновидность полной занятости, предполагающая качественное соответствие работников и рабочих мест, которые они занимают; <b>Ключ: в)</b>	
ПК-9	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать	1. <i>Прочитайте</i>	<b>Соедините элементы в правильной последовательности, обозначенной</b>	<b>Установите соответствие между этапами и их описание</b>	

		Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства	<i>айте текст и установите соответствие.</i>	номера, с их соответствующими результатами.	Соедините номера этапов с правильными описаниями действий.																				
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Стадии</th> <th>Результаты/Описание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Анализ состояния рынка труда</td> <td>А. Разработка мер по стимулированию занятости</td> </tr> <tr> <td>2. Разработка программ поддержки и регулирования занятости</td> <td>В. Определение причин безработицы и уровня занятости</td> </tr> <tr> <td>3. Внедрение мер и программ</td> <td>С. Внедрение социально-экономических мер и контроль их эффективности</td> </tr> <tr> <td>4. Мониторинг и оценка эффективности мер</td> <td>Д. Получение обратной связи и корректировка мер</td> </tr> </tbody> </table>	Стадии	Результаты/Описание	1. Анализ состояния рынка труда	А. Разработка мер по стимулированию занятости	2. Разработка программ поддержки и регулирования занятости	В. Определение причин безработицы и уровня занятости	3. Внедрение мер и программ	С. Внедрение социально-экономических мер и контроль их эффективности	4. Мониторинг и оценка эффективности мер	Д. Получение обратной связи и корректировка мер	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Этапы</th> <th>Описание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Анализ текущей ситуации на рынке труда</td> <td>А. Разработка и внедрение мер по улучшению занятости</td> </tr> <tr> <td>2. Определение проблем и целевых показателей</td> <td>В. Сбор и интерпретация данных по уровню занятости и безработице</td> </tr> <tr> <td>3. Разработка стратегии и программ по управлению занятостью</td> <td>С. Постановка целей и формулирование задач для регулирования рынка труда</td> </tr> <tr> <td>4. Реализация мер и оценка их эффективности</td> <td>Д. Реализация выбранных мер и последующий анализ их воздействия</td> </tr> </tbody> </table>	Этапы	Описание	1. Анализ текущей ситуации на рынке труда	А. Разработка и внедрение мер по улучшению занятости	2. Определение проблем и целевых показателей	В. Сбор и интерпретация данных по уровню занятости и безработице	3. Разработка стратегии и программ по управлению занятостью	С. Постановка целей и формулирование задач для регулирования рынка труда	4. Реализация мер и оценка их эффективности	Д. Реализация выбранных мер и последующий анализ их воздействия
Стадии	Результаты/Описание																									
1. Анализ состояния рынка труда	А. Разработка мер по стимулированию занятости																									
2. Разработка программ поддержки и регулирования занятости	В. Определение причин безработицы и уровня занятости																									
3. Внедрение мер и программ	С. Внедрение социально-экономических мер и контроль их эффективности																									
4. Мониторинг и оценка эффективности мер	Д. Получение обратной связи и корректировка мер																									
Этапы	Описание																									
1. Анализ текущей ситуации на рынке труда	А. Разработка и внедрение мер по улучшению занятости																									
2. Определение проблем и целевых показателей	В. Сбор и интерпретация данных по уровню занятости и безработице																									
3. Разработка стратегии и программ по управлению занятостью	С. Постановка целей и формулирование задач для регулирования рынка труда																									
4. Реализация мер и оценка их эффективности	Д. Реализация выбранных мер и последующий анализ их воздействия																									
3	Тема 3. Социально-правовые аспекты управления	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда	3. <i>Прочитайте текст и выберите</i>	<b>Порог бедности населения характеризуется размером:</b> а) среднемесячной заработной платы; б) МРОТ; в) трудовой пенсии; г) прожиточного минимума.	<b>Бедные граждане в РФ – это лица:</b> а) доходы которых ниже прожиточного минимума; б) средняя заработная плата которых ниже средней заработной платы в экономике; в) не имеющие источников доходов;																				
					<b>Ключ:</b> 1 — В 2 — А 3 — С 4 — D	<b>Ключ:</b> 1 — В 2 — С 3 — А 4 — D																				

трудо м Росси и.	в	ть организации труда и производства, внедрение инновационн ых технологий	Порядок ведения договорной работы	<i>правильн ый ответ.</i>	<b>Ключ: г)</b>	<b>Ключ: а)</b>
		ПК-9 Способен определять экономическу ю эффективнос ть организации труда и производства, внедрение инновационн ых технологий	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово- экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства	3. <i>Прочит айте текст и выберит е правильн ый ответ.</i>	<b>Уровень жизни населения:</b> а) степень обеспеченности населения необходимыми материальными и нематериальными благами и услугами; б) численность абсолютно бедного населения к общей численности населения страны; в) валовой внутренний продукт на душу населения; г) размер потребительского бюджета.  <b>Ключ: а)</b>	<b>К какой группе показателей уровня жизни относятся демографические показатели?</b> а) прямые; б) косвенные; в) микропоказатели.  <b>Ключ: б)</b>
		ПК-9 Способен определять экономическу ю эффективнос ть организации труда и производства, внедрение инновационн	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	1. <i>Прочит айте текст и установ ите соответ ствие.</i>	<b>Установите соответствие между социально- правовыми актами и их основными функциями или содержанием.</b> <b>Акт:</b> 5. Трудовой кодекс РФ 6. Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в РФ» 7. Закон РФ «О социальной защите инвалидов» 8. Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях» <b>Функции/содержание:</b> а) Регулирование условий трудовых отношений,	<b>Установите соответствие между социально-правовыми принципами управления трудом и их характеристиками.</b> <b>Принципы:</b> А) Правовое обеспечение трудовых отношений В) Свобода труда и добровольность заключения трудовых договоров С) Защита прав работников D) Социальное партнерство <b>Характеристики:</b> 1. Гарантия соблюдения прав

		БХ технологий			<p>прав и обязанностей сторон</p> <p>б) Обеспечение прав инвалидов и их социальной защиты</p> <p>с) Установление системы обязательного медицинского страхования и его условия</p> <p>д) Регулирование отношений по коллективным договорам и соглашениям между работниками и работодателями</p> <p><b>Ключ:</b> 1 — а) 2 — в) 3 — б) 4 — г)</p>	<p>работников и защита их интересов</p> <p>2. Стимулирование заключения трудовых договоров на взаимовыгодных условиях</p> <p>3. Обеспечение правовой базы для регулирования трудовых отношений</p> <p>4. Взаимовыгодное взаимодействие сторон трудовых отношений (работников, работодателей, государства)</p> <p><b>Ключ:</b> А — 3 В — 2 С — 1 D — 4</p>
4	Тема 4. Трудовой потенциал и его компоненты	<p>ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы</p>	<p>3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p>	<p><b>Каково содержание понятия "трудовой потенциал"?</b></p> <p>а) это работники, которым свойственны личные интересы, мотивы и ценностные ориентации;</p> <p>б) это занятые в национальной экономике работники;</p> <p>в) это общественно необходимая интенсивность труда;</p> <p>г) это количество и качество труда (запасы труда), которым располагает общество, фирма, человек;</p> <p><b>Ключ: г)</b></p>	<p><b>Каковы количественные характеристики трудового потенциала общества?</b></p> <p>а) общая численность населения страны; половозрастная, профессионально-квалификационная, отраслевая структура занятости;</p> <p>б) численность трудоспособного населения; фонд рабочего времени общества;</p> <p>в) численность экономически активного населения; нормальная продолжительность рабочего времени;</p> <p>г) численность безработных в стране; численность учащихся очной формы обучения;</p> <p><b>Ключ: б)</b></p>
		<p>ПК-9 Способен определять экономическую эффективность</p>	<p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p>1. <i>Прочитайте текст и установите</i></p>	<p><b>Установите соответствия между компонентами трудового потенциала и их характеристиками, а также расположите их в последовательности формирования.</b></p> <p><b>Части:</b> А. Технический потенциал Б. Квалификационный потенциал</p>	<p><b>Установите соответствие между компонентами трудового потенциала и их характеристиками, а также расположите компоненты в порядке их развития или формирования.</b></p> <p><b>Компоненты трудового потенциала:</b> А) Технический потенциал</p>

		<p>организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><i>соответствие.</i></p> <p>2. Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<p>В. Мотивационный потенциал Г. Командный потенциал</p> <p><b>Характеристики:</b></p> <p>5. Уровень исходных знаний, профессиональных навыков и квалификации Worker's skills and education level</p> <p>6. Возможность организации эффективной совместной деятельности коллектива</p> <p>7. Мотивация и стремление к достижению целей, внутренний заряд активности</p> <p>8. Техническое оснащение, оборудование, технологии, используемые в деятельности</p> <p><b>Требование:</b></p> <p>1. Установите правильное соответствие между буквенными обозначениями и номерами характеристик.</p> <p>2. Расположите компоненты трудового потенциала в порядке их формирования (от начального к более сложным компонентам).</p> <p><b>Ключ:</b> <b>Части и соответствия:</b> А — 4 Б — 1 В — 3 Г — 2</p> <p><b>Последовательность формирования:</b> 1 — А 2 — Б 3 — В 4 — Г</p>	<p>В) Культурный потенциал С) Квалификационный потенциал D) Мотивационный потенциал</p> <p><b>Характеристики:</b></p> <p>1. Уровень усвоения профессиональных знаний, навыков и умений</p> <p>2. Уровень мотивации, внутренней активности и желания достигать целей</p> <p>3. Уровень накопленных знаний, умений и профессионального опыта, а также соответствующее оснащение и технологии</p> <p>4. Уровень культурных ценностей, традиций, корпоративной этики и психологического климата в коллективе</p> <p><b>Требование:</b></p> <p>1. Установите правильное соответствие между буквенными обозначениями и номерами характеристик.</p> <p>2. Расположите компоненты по степени их первичного формирования или развития в трудовой деятельности (от первых к последним).</p> <p><b>Ключ:</b> <b>Соответствия:</b> А — 3 В — 4 С — 1 D — 2</p> <p><b>Порядок развития:</b> 1 — В 2 — D 3 — С 4 — А</p>
	ПК-9	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать	5. <i>Расчет</i>	Предприятие А имеет 100 работников, которые за год производят 1000 единиц	На предприятии установлено, что норма выработки на одного рабочего составляет 10

		Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства	<i>ые задачи</i>	продукции. Предприятие Б имеет 200 работников, которые за год производят 2000 единиц продукции. Какая фирма эффективнее использует трудовые ресурсы?  <b>Ключ:</b> Обе фирмы показывают одинаковую производительность труда — по 10 единиц на одного работника. Следовательно, по уровню использования трудовых ресурсов они работают одинаково эффективно.	единиц продукции в день. В течение дня на предприятии работало 200 человек, и было произведено 2000 единиц продукции. Определите количество человеко-дней, затраченных на производство продукции.  <b>Ключ:</b> На производство 2000 единиц продукции было затрачено 200 человеко-дней.
		ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	<b>Какие из нижеперечисленных свойств НЕ являются качественными характеристиками трудового потенциала?</b> а) производственно-технические; б) психофизиологические, в) социально-личностные; г) профессионально-квалификационные;  <b>Ключ: а)</b>	<b>Фаза производства процесса воспроизводства ресурсов для труда НЕ включает:</b> а) ежедневное восстановление работоспособности у имеющих работников; б) получение людьми образования, приобретение специальности и трудовой квалификации; в) первичное распределение работников по видам работ, роду деятельности, организациям, отраслям и регионам; г) появление новых ресурсов на основе рождения людей и достижения ими трудоспособного возраста.  <b>Ключ: в)</b>
		ПК-9 Способен определять экономическую эффективность	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации	5. <i>Расчетные задачи</i>	Имеются следующие данные: общая численность населения — 12 500 тыс. человек. Из них: • Численность населения трудоспособного возраста, занятая в экономике — 5 200 тыс. человек;	Имеются следующие данные: общая численность населения – 10 300 тыс. человек, из них: численность населения трудоспособного возраста, занятого в экономике, – 4 500 тыс. человек; численность населения за пределами трудоспособного

		<p>ть организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p>Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p> <p>Применять методики определения экономической эффективности производства</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Численность населения за пределами трудоспособного возраста, занятая в народном хозяйстве — 150 тыс. человек;</li> <li>• Численность безработных — 200 тыс. человек;</li> <li>• Валовой внутренний продукт (ВВП) — 150 млрд рублей.</li> </ul> <p><b>Определить:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Численность экономически активного населения.</li> <li>2. Коэффициенты: экономической активности, занятости и безработицы.</li> <li>3. Потери экономики в результате недоиспользования трудового потенциала.</li> </ol> <p><b>Сделайте выводы.</b></p> <p><b>Ответ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Численность экономически активного населения — 5 400 тыс. человек.</li> <li>• Коэффициент экономической активности — около 103,8%, что говорит о высокой и, возможно, статистической погрешности или о миграционном притоке.</li> <li>• Коэффициент занятости — 100%, что указывает на полное использование трудоспособных ресурсов.</li> <li>• Коэффициент безработицы — примерно 3,7%, что считается приемлемым уровнем.</li> <li>• Экономические потери — примерно 5,77 млрд рублей из-за недоиспользования трудового потенциала.</li> </ul> <p><b>Вывод:</b> Несмотря на относительно высокие показатели занятости и невысокий уровень</p>	<p>возраста, занятого в народном хозяйстве, — 120 тыс. человек; численность безработных — 125 тыс. человек; ВВП — 121,6 млрд рублей.</p> <p><b>Определите:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- численность экономически активного населения;</li> <li>- коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы;</li> <li>- потери экономики от недоиспользования трудового потенциала.</li> </ul> <p><b>Сделайте выводы.</b></p> <p><b>Ответ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Численность экономически активного населения — 4625 тыс. человек.</li> <li>• Коэффициент экономической активности — 102,8%, что чуть выше 100% и указывает либо на статистические особенности, либо на возможность миграции.</li> <li>• Коэффициент занятости — 100%, то есть предполагается полное использование трудоспособных ресурсов.</li> <li>• Коэффициент безработицы — 2,7%, что считается низким уровнем безработицы.</li> <li>• Экономические потери из-за безработицы оцениваются как возможное недополучение ВВП из-за неиспользованных трудовых ресурсов — примерно 125 тыс. человек, что потенциально могло бы внести вклад в экономику.</li> </ul> <p><b>Вывод:</b> Общая ситуация в экономике указывает на высокий уровень занятости и низкий уровень безработицы. Однако всегда можно улучшить использование трудового</p>
--	--	--	--	--	---	--

					безработицы, есть потенциальные резервы, которые, при полном использовании, могли бы способствовать увеличению ВВП. Улучшение ситуации на рынке труда поможет снизить потери экономики и повысить общий уровень экономического развития.	потенциала и уменьшить количество безработных, что поможет повысить ВВП и экономическую эффективность.
5	Тема 5. Организация и нормирование труда	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	<b>Выберите определение, наиболее точно отражающее понятие «рабочая сила»:</b> а) способность человека к труду, т.е. совокупность свойств, характеристик человека, необходимых ему для осуществления какой-либо трудовой деятельности; б) способность человека работать с высокими количественными и качественными показателями; в) состояние здоровья, позволяющее человеку выполнять работу определенного объема, содержания и качества; г) общая способность человека формировать целесообразную деятельность, понимать значение своих действий, управлять ими, совершенствовать их;  <b>Ключ: а)</b>	<b>Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «разделение труда»:</b> а) выделение отраслей, которые выпускают определенные специфические виды продукции; б) обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда; в) территориально-географическое разделение территорий по выпуску продукции, соответствующей данным климатическим условиям; г) форма совместного труда, в котором происходит объединение различных видов трудовой деятельности, достигается единство и согласованность совместных действий работников;  <b>Ключ: б)</b>
		ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	<b>Не является элементом общественной организации труда:</b> а) привлечение членов общества к труду; б) разделение и кооперация труда; в) совершенствование применяемых средств производства; г) воспроизводство рабочей силы и ее подготовка;  <b>Ключ: а)</b>	<b>Выделяют следующие виды разделения труда:</b> а) отраслевое, внутриотраслевое, межотраслевое; б) общее, частное, единичное; в) формальное, неформальное; г) простое, комплексное;  <b>Ключ: а)</b>

		ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	2. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i>	<b>Установите этапы организации и нормирования труда в правильной последовательности.</b> а) Анализ технологического процесса и рабочих операций б) Разработка нормативов труда и стандартов выполнения работ в) Подготовка рабочих мест и инструкций г) Контроль исполнения норм и регулирование трудового процесса Выберите правильный порядок (от первого к последнему): 1. 2. 3. 4.  <b>Ключ:</b> 1 — а) 2 — б) 3 — в) 4 — г)	<b>Расположите последовательность действий при нормировании труда.</b> а) Учет условий труда и характеристик рабочего места б) Оценка времени выполнения стандартных операций в) Установление норм времени и труда г) Согласование норм с работниками и руководством Выберите правильный порядок: 5. 6. 7. 8.  <b>Ключ:</b> 1 — а) 2 — б) 3 — в) 4 — г)
6	Тема 6. Организация оплаты и стимулирования труда	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	<b>Реальная заработная плата – это:</b> а) заработная плата, остающаяся у работника после уплаты налогов; б) номинальная заработная плата, скорректированная на индекс цен; в) заработная плата, которую работник получает «в конверте»; г) начисленная заработная плата.  <b>Ключ: б)</b>	<b>Зарботная плата – это:</b> а) доход, получаемый от продажи результатов своего труда; б) доход, получаемый от продажи рабочей силы на рынке труда; в) доход, получаемый от ведения собственного бизнеса.  <b>Ключ: б)</b>
		ПК-9 Способен определять экономическую	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели,	3. <i>Прочитайте текст и</i>	<b>К характеристикам тарифной сетки не относятся:</b> а) количество тарифных разрядов в сетке; б) величина МРОТ;	<b>Элементом тарифной системы оплаты труда не являются:</b> а) тарифное соглашение; б) тарифная сетка;

		<p>ю эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p>характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства</p>	<p><i>выберит е правильн ый ответ.</i></p>	<p>в) диапазон тарифной сетки; г) межрядные соотношения.  <b>Ключ: б)</b></p>	<p>в) тарифная ставка; г) районные коэффициенты.  <b>Ключ: а)</b></p>
		<p>ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства</p>	<p>3. <i>Прочит айте текст и выберит е правильн ый ответ.</i></p>	<p><b>Что содержится в тарифно-квалификационных справочниках производственных отраслей экономики?</b> а) тарифные ставки и должностные оклады рабочих и служащих; б) правила, устанавливающие порядок премирования различных категорий работников соответствующих отраслей; в) правила, определяющие порядок установления компенсационных доплат работникам, занятым в неблагоприятных производственных условиях; г) систематизированный перечень характеристик видов работ, выполняемых в данном производстве, и требований, предъявляемых к рабочим определенных профессий и разного уровня квалификации.  <b>Ключ: г)</b></p>	<p><b>Что такое участие в прибыли?</b> а) система вознаграждения, при которой заработная плата работников полностью зависит от размера прибыли предприятия; чем больше прибыль, тем больше зарплата, и наоборот; б) система вознаграждения, при которой работнику выплачивается премия из прибыли в зависимости от стажа работы на предприятии; доход работника состоит из двух частей: заработной платы и премии за выслугу лет; в) система вознаграждения, при которой работникам, помимо основного заработка, предоставляется возможность приобрести акции предприятия и выплачиваются дивиденды по акциям; г) система вознаграждения, которая предполагает ежегодный раздел между организацией и наемными работниками дополнительной прибыли в форме текущих или отложенных выплат (деньгами либо акциями), доход наемного работника состоит из двух частей: заработной платы и выплаты из прибыли;</p>

						<b>Ключ: г)</b>
		ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	2. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i>	<b>Установите последовательность этапов организации оплаты и стимулирования труда в современной организации.</b> Для каждой позиции выберите правильный порядок (от первого к последнему). а) Определение системы оплаты и стимулирования с учетом целей компании и рынка труда б) Анализ эффективности текущих систем оплаты и стимулирования в) Внедрение новых методов оплаты и систем стимулирования г) Мониторинг результатов и корректировка системы оплаты и стимулирования <b>Ответ:</b> 5. 6. 7. 8. <b>Ключ:</b> 1 — а 2 — б 3 — с 4 — д	<b>Расположите этапы разработки системы оплаты и стимулирования труда в правильной последовательности.</b> а) Анализ внутреннего и внешнего окружения компании б) Разработка критериев оценки эффективности работы сотрудников в) Определение видов и форм стимулирования г) Оценка результатов внедрения системы оплаты и стимулирования д) Формирование политики оплаты и стимулирования <b>Выберите правильный порядок:</b> 1. 2. 3. 4. 5. <b>Ключ:</b> 1 — а) 2 — д) 3 — б) 4 — в) 5 — г)
7	Тема 7. Оценка эффективности и производительности труда в современной организации	ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.1 Знать:</b> Методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений Требования охраны труда Порядок ведения договорной работы	3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	<b>Производительность труда отражает:</b> а) отношение прибыли к затратам на производство продукции; б) затраты живого труда на изготовление единицы продукции; в) эффективность использования материальных ресурсов. <b>Ключ: б)</b>	<b>Под интенсивностью труда понимают:</b> а) количество продукции, произведенной в единицу времени; б) количество собственной энергии, которое затрачивает работник в единицу времени; в) количество времени, необходимое для производства единицы продукции. <b>Ключ: а)</b>

		<p>ых технологий</p> <p>ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p><b>ИПК-9.3 Владеть:</b> Навыками определения экономической эффективности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий</p>	<p>4. <i>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.</i></p>	<p><b>Выберите все верные утверждения, которые характеризуют методы оценки эффективности и производительности труда в современной организации, и объясните свой выбор.</b> <b>Варианты:</b> а) Методы количественной оценки, такие как анализ выполненных объемов работы и времени, затраченного на выполнение задач. б) Использование системы КРІ (ключевых показателей эффективности) для оценки отдельных работников и подразделений. в) Оценка эффективности только на основе результатов финансовой деятельности организации. г) Введение системы пятифазной оценки труда, которая включает планирование, наблюдение, оценки, коррекцию и контроль. д) Пассивное наблюдение за работой без использования систем оценки и мотивации.</p> <p><b>Ключ:</b> а, б, г</p> <p><b>Обоснование выбора:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Количественные методы позволяют объективно измерять производительность, например, объем выполненных заказов или время выполнения задач.</li> <li>б) КРІ — современные инструменты оценки, позволяющие отслеживать достижения по конкретным целям и повышают мотивацию работников.</li> <li>г) Пятифазная система дает системный подход к оценке труда, способствуя постоянному улучшению и развитию персонала.</li> </ul>	<p><b>Выберите все утверждения, которые верно описывают применение современных методов оценки эффективности труда, и объясните свой выбор.</b> <b>Варианты:</b> а) Производительность труда можно полностью оценить по уровню заработной платы сотрудников. б) Современные методы оценки включают использование систем балльных оценок и опросов обратной связи. в) Оценка эффективности труда предполагает количественные и качественные показатели. г) Внедрение систем оценки помогает выявлять слабые стороны и стимулировать повышение профессиональных навыков работников. д) Методы оценки эффективности труда не требуют учета индивидуальных особенностей работников.</p> <p><b>Ключ:</b> б, в, г</p> <p><b>Обоснование выбора:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>б) Современные системы действительно используют балльные оценки, анкеты, обратную связь от коллег и руководителей.</li> <li>в) Эффективность оценивается по количественным показателям (Выработка, объем работы) и качественным (качество выполнения, профессиональные навыки).</li> <li>г) Эти системы способствуют развитию работников и повышению</li> </ul>
--	--	---	--	--	--	---

					их мотивации через выявление сильных и слабых сторон.
ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства	3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	<b>Общественная производительность труда измеряется отношением:</b> а) чистого национального продукта (национального дохода) к численности занятых в материальном производстве; б) объема производства материальных благ к численности работников производственных отраслей экономики; в) объема производства материальных благ к общей численности населения; г) чистого национального продукта (национального дохода) к общей численности населения.  <b>Ключ: а)</b>	<b>В чем состоит отличие между локальной и общественной производительностью труда?</b> а) локальная производительность труда измеряется с помощью натурального показателя выработки, а общественная – с помощью стоимостного показателя выработки; б) локальная производительность труда определяется на уровне отдельных рабочих мест, а общественная производительность – на уровне хозяйствующего субъекта – предприятия; в) локальная производительность труда определяется на уровне отдельных структур экономической системы (предприятие, отрасль и т. п.), а общественная определяется на макроуровне – для экономики в целом; г) на уровень и динамику локальной производительности труда воздействуют главным образом организационные факторы, а на уровень и динамику общественной – социально-экономические.  <b>Ключ: в)</b>	
ПК-9 Способен определять экономическую эффективность организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства	3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	<b>Уровень выработки на предприятии рассчитывается как:</b> а) отношение объема производства к стоимости основных фондов предприятия; б) отношение объема производства к стоимости основных и оборотных средств предприятия; в) сумма объемов продукции, созданной в разных подразделениях предприятия; г) отношение объема производства к численности персонала предприятия.	<b>В каком случае рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки?</b> а) если увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц; б) если уменьшается число дней, фактически отработанных за месяц; в) если ухудшается использование рабочего времени в течение смены; г) если улучшается использование рабочего времени в течение смены.	

		ых технологий	принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства		<b>Ключ: г)</b>	<b>Ключ: а)</b>
		ПК-9 Способен определять экономическую эффективность деятельности организации труда и производства, внедрение инновационных технологий	<b>ИПК-9.2 Уметь:</b> Рассчитывать экономические и финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность организации Выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами Применять методики определения экономической эффективности производства	3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	<b>Чем отличается полная трудоемкость единицы продукции от технологической трудоемкости единицы изделия?</b> а) полная трудоемкость определяется в часах фактически затраченного времени, а технологическая – в часах нормированного времени; б) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех рабочих на производство единицы продукции, а технологическая – только основных; в) полная трудоемкость учитывает затраты труда всех работников предприятия на производство единицы продукции, а технологическая – только затраты труда основных рабочих.	<b>Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается?</b> а) трудоемкость увеличивается; б) трудоемкость уменьшается в той же степени, в какой возрастает выработка; в) трудоемкость уменьшается в большей степени по сравнению с ростом выработки; г) трудоемкость уменьшается менее значительно, чем растет выработка.  <b>Ключ: в)</b>