

**Автономная некоммерческая образовательная  
организация высшего образования  
«КАЛИНИНГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ»**

Утверждено  
Научно-методическим советом Института  
протокол заседания  
№ 10/20 от 20 мая 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
РЫНОК ТРУДА  
(Б1.В.ДВ.4.2)**

По направлению подготовки  
Направленность подготовки  
Квалификация (степень) выпускника  
(уровень направления подготовки)  
Форма обучения

**38.03.02 Менеджмент  
Менеджмент организации  
бакалавр  
очно-заочная**

Рабочий учебный план по  
направлению подготовки (одобрен  
Ученым советом Протокол № 09/20  
от 15 апреля 2021 г.)



### **Лист согласования рабочей программы дисциплины**

Рабочая программа дисциплины «Рынок труда» разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 970

Составитель (автор)

П.А. Ковалев-Кривонос, канд. техн. наук

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании Научно-методического совета института, протокол № 10/20 от 20 мая 2021 г.

Регистрационный номер 21ВМ6О3/49

<b>Содержание</b>	<b>Стр.</b>
1. Цели и задачи освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
5. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	10
6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	11
7. Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины	11
8. Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» необходимые для освоения дисциплины	12
9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	13
<b>Приложение 1</b> Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	14
<b>Приложение 2</b> Терминологический словарь (глоссарий)	115

## **1. Цели и задачи освоения дисциплины**

Дисциплина «Рынок труда» способствует формированию общепрофессиональной компетенций продвинутого уровня ОПК-1 (способность решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории).

Целями освоения дисциплины «Рынок труда» является изучение и практическое освоение бакалаврами знаний и профессиональных навыков в сфере социально-экономических процессов, возникающих на рынке труда, адекватно и с выгодой для организации реагировать на изменения в сфере занятости, строить систему управления персоналом в соответствии с обстановкой на рынке труда.

Задачи:

- усвоить концептуальные основы рынка труда;
- изучить основные виды и показатели миграции трудовых ресурсов;
- знать модели формирования и регулирования рынка труда;
- особенности регулирования сферы труда и обеспечение занятости в организациях;
- владеть теорией и методологией научных основ рынка труда;
- оценивать масштабы открытой и скрытой безработицы, а также напряженность на рынке труда;
- ориентироваться в управлении трудовой мобильностью, сегментации и структуризации рынков труда, методах борьбы с безработицей;
- привить практические навыки решения задач, возникающих на рынке труда;
- решать проблемы рынка труда;
- обеспечить владение компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности;
- определять сальдо и коэффициент миграции;
- определять численность трудовых ресурсов.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минобрнауки РФ от 05.04.2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации».

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП**

### **2.1. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

Наиболее отчетливо уровень подготовки будущего менеджера к профессиональной деятельности проявляется в его отношении к рынку труда, как особом виде рынка, предназначенного для обеспечения предприятий и организаций квалифицированными кадрами, ориентированными на получение максимальной прибыли или социального эффекта.

Базой для изучения дисциплины «Рынок труда» является знания, полученные при изучении дисциплин «Маркетинг», «Управление проектами», «Методы принятия управленческих решений», «Управление организацией (предприятием)», «Финансовый менеджмент», «Управленческий учет и владельческий контроль».

Завершение формирования компетенции ОПК-1 происходит по окончании прохождения и успешной защиты производственной практики (технологическая (проектно-технологическая практика) и производственной практики (научно-исследовательская работа).

## 2.2. Календарный график формирования компетенции

Таблица 1 - Календарный график формирования компетенции ОПК-1

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик, участвующих в формировании компетенции	Курсы				
		1	2	3	4	5
1	Теория организации		+			
2	Современные теории менеджмента	+				
3	Финансовый менеджмент			+		
4	Рынок труда			+		
5	Оценка стоимости бизнеса			+		
6	Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая практика)				+	
7	Производственная практика(научно-исследовательская работа)					+

## 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

### 3.1. Базовые понятия, используемые в дисциплине

К базовым понятиям, используемым при изучении дисциплины, относятся: анализ, экономические условия, социальные условия, рыночные возможности, заработная плата, прибыль, социальный эффект, бизнес-модель, предпринимательская деятельность, человеческий капитал.

### 3.2. Планируемые результаты обучения

Планируемыми результатами обучения по дисциплине «Рынок труда» являются умения, характеризующие уровень формирования компетенции ПК-1 - способность руководить выполнением типовых задач тактического планирования производства.

Таблица 2 – Перечень результатов обучения, формируемых в ходе изучения дисциплины

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.4. Способен решать профессиональные задачи на основе поиска, критического анализа и синтеза информации о рынке труда.	<b>На уровне знаний не формирует.</b> <b>На уровне умений не формирует.</b> <b>Владеть:</b> знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.

### 3.3. Матрица соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

Таблица 3 – соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Кол-во часов	Коды формируемых компетенций
			ОПК-1
1	Понятие предпринимательской деятельности	24/18	+
2	Принципы, функции, виды, формы организации бизнеса	40/30	+
3	Внутренняя и внешняя среда функционирования фирмы	36/27	+
4	Зачет с оценкой	8/6	+

### 4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

#### 4.1 Объем дисциплины

Таблица 4 – Трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины	Всего акад./ астр часов
Всего зачетных единиц	3
Всего академических/астрономических часов учебных занятий	108/81
В том числе:	
контактная работа обучающихся с преподавателем	28/21
1. По видам учебных занятий:	24/18
Теоретические занятия - занятия лекционного типа	8/6
Занятия семинарского типа	16/12
Лабораторные работы	-
2. Промежуточной аттестации обучающегося – зачет с оценкой	4/3
Самостоятельная работа обучающихся:	80/60
Подготовка к контрольным работам	
Выполнение творческих заданий	30/22,5
Курсовое проектирование	-
Подготовка к зачету с оценкой	4/3

## 4.2. Структура дисциплины

Таблица 5 – Структура дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах ауд/астр )				Вид контроля
					Лекции	Практ. зан.	Контроль	СРС	
1	Раздел 1. Основы теории рынка	7	1-4	<b>24/18</b>	2	4	-	18	Входной контроль Текущий контроль
2	Раздел 2. Занятость населения	7	4-9	<b>40/30</b>	2	6	-	32	Текущий контроль. Рубежный контроль
3	Раздел 3. Управление в регулировании рынка труда	7	10-14	<b>36/27</b>	4	6	-	26	Текущий контроль. Рубежный контроль
Всего по видам учебных занятий		7	1-14	<b>100/75</b>	8/6	16/12	-	76/57	
Промежуточная аттестация		7	14	<b>8/6</b>	-		4/3	4/3	Зачет с оценкой
<b>Всего</b>		<b>7</b>	<b>1-14</b>	<b>108/81</b>	<b>8/6</b>	<b>16/12</b>	<b>4/3</b>	<b>80/60</b>	<b>Зачет с оценкой</b>

### 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

#### 4.3.1. Теоретические занятия - занятия лекционного типа

Таблица 6 – Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование раздела (модуля) дисциплины, темы	Содержание	Кол-во часов	Виды занятий: по дидактическим задачам/ по способу изложения учебного материала	Оценочное средство	Формируемый результат
1.		<b>Раздел 1. Основы теории рынка</b>	<b>2</b>			
1.1.	Предмет, содержание и методология курса	Развитие науки рынок труда. Задачи курса «Рынок труда». Взаимосвязь специальных и общепрофессиональных дисциплин в курсе «Рынок труда».	1	вступительная лекция / лекция информация с элементами визуализации	тест устный опрос	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
1.2.	Рынок труда и трудовые ресурсы: ретроспективный анализ и взгляд в будущее	Труд как фундаментальная основа рынка труда. Формирование трудовых ресурсов на рынке труда. Воспроизводство трудовых ресурсов. Факторы, влияющие на формирование и использование трудовых ресурсов. Статистическое изучение трудовых ресурсов. Компоненты управления трудовыми ресурсами. Содержание и задачи анализа состава, структуры и обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Повышение качества трудовой жизни.	1	тематическая лекция / лекция-информация с элементами визуализации	устный опрос	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
2.		<b>Раздел 2. Занятость населения</b>	<b>2</b>			
2.1.	Трудовая миграция населения как фактор формирования рынка труда	Понятие миграции. Типы, виды, функции и причины миграции трудовых ресурсов. Миграционная политика, управление миграционными процессами. Основные показатели миграции трудовых ресурсов. Трудовая мобильность и трудовая карьера современного работника. Факторы мобильности рабочей силы.	1	тематическая лекция / лекция-дискуссия	устный опрос	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
2.2.	Занятость и безработица населения в условиях рынка труда	Занятость населения: понятие, формы и виды. Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.	1	тематическая лекция / лекция-визуализация	устный опрос	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.

3.		<b>Раздел 3. Управление и регулирование рынка труда</b>	<b>4</b>			
3.1	Управление и регулирование рынка труда	Модели формирования рынка труда. Регулирование рынка труда. Структуризация и сегментация рынков труда. Внешний и внутренний рынки труда. Прогнозирование ситуации на рынке труда. Государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Механизм реализации государственной политики занятости.	1	тематическая лекция / лекция-визуализация	устный опрос	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
3.2	Регулирование сферы труда и обеспечение занятости в организациях	Роль государственных служб в системе занятости населения. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу. Службы и организации, обеспечивающие функционирование рынка труда.	2	тематическая лекция / лекция-визуализация	устный опрос	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
3.3	Зарубежный опыт регулирования процессов занятости	Проблемы занятости-безработицы за рубежом. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой. Проблемы занятости связанные с молодежью. Контрактные системы обучения и профессиональной подготовки.	1	итоговая лекция / лекция-визуализация	устный опрос	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
<b>Всего</b>			<b>8</b>			

#### 4.3.2. Занятия семинарского типа

Таблица 7 – Содержание практического (семинарского) курса

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство	Формируемый результат
1	<b>Раздел 1. Основы теории рынка</b>	<b>4</b>			
1.1	Тема 1.1. Предмет, содержание и методология курса Семинар № 1. Темы докладов для круглого стола: 1. Понятие рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами. 2. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в рыночной экономике. 3. Цели, задачи и содержание дисциплины.	1 1	Круглый стол	Доклад	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
1.2	Тема 1.2. Рынок труда и трудовые ресурсы: ретроспективный анализ и взгляд в будущее	3			В.1 – владение знаниями

	Семинар № 2. Темы докладов для круглого стола: 1. Труд как фундаментальная основа рынка труда. Формирование трудовых ресурсов на рынке труда. Воспроизводство трудовых ресурсов. Семинар № 3. Темы докладов для круглого стола: 1. Факторы, влияющие на формирование и использование трудовых ресурсов. 2. Статистическое изучение трудовых ресурсов. 3. Компоненты управления трудовыми ресурсами. Семинар № 4. Темы докладов для круглого стола: 1. Содержание и задачи анализа состава, структуры и обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. 2. Повышение качества трудовой жизни.	1  1  1	Круглый стол  Круглый стол  Круглый стол	Доклад  Доклад  Доклад	по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
2	<b>Раздел 2. Занятость населения</b>	<b>6</b>			
2.1	Тема 2.1. Трудовая миграция населения как фактор формирования рынка труда Семинар № 5. Темы докладов для круглого стола: 1. Понятие миграции. 2. Типы, виды, функции и причины миграции трудовых ресурсов. Семинар № 6. Темы докладов для круглого стола: 1. Миграционная политика, управление миграционными процессами. 2. Основные показатели миграции трудовых ресурсов. Семинар № 7. Темы докладов для круглого стола: 1. Трудовая мобильность и трудовая карьера современного работника. 2. Факторы мобильности рабочей силы.	<b>3</b> 1  1  1	Круглый стол  Круглый стол  Круглый стол	Доклад  Доклад  Доклад	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
2.2	Тема 2.2. Занятость и безработица населения в условиях рынка труда Семинар № 8. Темы докладов для круглого стола: 1. Занятость населения: понятие, формы и виды. 2. Занятость как социальная проблема. 3. Меры государства по содействию занятости населения. Семинар № 9.	<b>3</b> 1  1	Круглый стол  Круглый стол	Доклад  Доклад	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.

	<p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные понятия и проблемы, связанные с безработицей.</li> <li>2. Типы безработицы, их классификация.</li> <li>3. Методы оценки и показатели безработицы.</li> </ol> <p>Семинар № 10.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социально-экономические издержки безработицы.</li> <li>2. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике.</li> <li>3. Особенности и причины возникновения безработицы в России.</li> <li>4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.</li> </ol>	1	стол  Круглый стол	Доклад	
3	<b>Раздел 3. Управление и регулирование рынка труда</b>	<b>6</b>			
3.1	<p>Тема 3.1. Управление и регулирование рынка труда.</p> <p>Семинар № 11.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление и регулирование рынка труда</li> <li>2. Модели формирования рынка труда.</li> <li>3. Регулирование рынка труда.</li> <li>4. Структуризация и сегментация рынков труда.</li> </ol> <p>Семинар № 12.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внешний и внутренний рынки труда.</li> <li>2. Прогнозирование ситуации на рынке труда.</li> <li>3. Государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.</li> <li>4. Механизм реализации государственной политики занятости.</li> </ol>	2 1  1	Круглый стол  Круглый стол	Доклад  Доклад	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
3.2	<p>Тема 3.2. Регулирование сферы труда и обеспечение занятости в организациях</p> <p>Семинар № 13.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль государственных служб в системе занятости населения.</li> <li>2. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.</li> <li>3. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.</li> </ol> <p>Семинар № 14.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу.</li> <li>2. Службы и организации, обеспечивающие функционирование рынка труда.</li> </ol>	2 1  1	Круглый стол  Круглый стол	Доклад  Доклад	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
3.3	Тема 3.3. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости	2			В.1 – владение знаниями по оценке влияния

	Семинар № 15 Темы докладов для круглого стола: 1. Проблемы занятости-безработицы за рубежом. 2. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой. 3. Проблемы занятости, связанные с молодежью. 4. Контрактные системы обучения и профессиональной подготовки.  Предзачетное тестирование	1	Круглый стол	Доклад	осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
			Круглый стол	Доклад	
		1	Тест	Комплект вопросов	
<b>Всего</b>		<b>16</b>			

### 4.3.3. Самостоятельная работа

Таблица 8 – Задания для самостоятельного изучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Оценочное средство	Формируемый результат
1	<b>Раздел 1. Основы теории рынка</b>	<b>18</b>		
1.1	Тема 1.1. Предмет, содержание и методология курса Семинар № 1. Темы докладов для круглого стола: 1. Понятие рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами. 2. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в рыночной экономике. 3. Цели, задачи и содержание дисциплины.	<b>4</b> 4	Доклад	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
1.2	Тема 1.2. Рынок труда и трудовые ресурсы: ретроспективный анализ и взгляд в будущее Семинар № 2. Темы докладов для круглого стола: 1. Труд как фундаментальная основа рынка труда. Формирование трудовых ресурсов на рынке труда. Воспроизводство трудовых ресурсов. Семинар № 3. Темы докладов для круглого стола: 1. Факторы, влияющие на формирование и использование трудовых ресурсов. 2. Статистическое изучение трудовых ресурсов. 3. Компоненты управления трудовыми ресурсами. Семинар № 4. Темы докладов для круглого стола:	<b>14</b> 4	Доклад	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
		6	Доклад	
		4	Доклад	

	1. Содержание и задачи анализа состава, структуры и обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. 2. Повышение качества трудовой жизни.			
2	<b>Раздел 2. Занятость населения</b>	<b>32</b>		
2.1	Тема 2.1. Трудовая миграция населения как фактор формирования рынка труда Семинар № 5. Темы докладов для круглого стола: 1. Понятие миграции. 2. Типы, виды, функции и причины миграции трудовых ресурсов. Семинар № 6. Темы докладов для круглого стола: 1. Миграционная политика, управление миграционными процессами. 2. Основные показатели миграции трудовых ресурсов. Семинар № 7. Темы докладов для круглого стола: 1. Трудовая мобильность и трудовая карьера современного работника. 2. Факторы мобильности рабочей силы.	<b>14</b> 4  4  6	Доклад  Доклад  Доклад	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
2.2	Тема 2.2. Занятость и безработица населения в условиях рынка труда Семинар № 8. Темы докладов для круглого стола: 1. Занятость населения: понятие, формы и виды. 2. Занятость как социальная проблема. 3. Меры государства по содействию занятости населения. Семинар № 9. Темы докладов для круглого стола: 1. Основные понятия и проблемы, связанные с безработицей. 2. Типы безработицы, их классификация. 3. Методы оценки и показатели безработицы. Семинар № 10. Темы докладов для круглого стола: 1. Социально-экономические издержки безработицы. 2. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. 3. Особенности и причины возникновения безработицы в России. 4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.	<b>18</b> 6  6  6	Доклад  Доклад  Доклад	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
3	<b>Раздел 3. Управление и регулирование рынка труда</b>	<b>26</b>		
3.1	Тема 3.1. Управление и регулирование рынка труда. Семинар № 11.	<b>8</b> 4	Доклад	В.1 – владение знаниями

	<p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление и регулирование рынка труда</li> <li>2. Модели формирования рынка труда.</li> <li>3. Регулирование рынка труда.</li> <li>4. Структуризация и сегментация рынков труда.</li> </ol> <p>Семинар № 12.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внешний и внутренний рынки труда.</li> <li>2. Прогнозирование ситуации на рынке труда.</li> <li>3. Государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.</li> <li>4. Механизм реализации государственной политики занятости.</li> </ol>	4	Доклад	по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
3.2	<p>Тема 3.2. Регулирование сферы труда и обеспечение занятости в организациях</p> <p>Семинар № 13.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль государственных служб в системе занятости населения.</li> <li>2. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.</li> <li>3. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.</li> </ol> <p>Семинар № 14.</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу.</li> <li>2. Службы и организации, обеспечивающие функционирование рынка труда.</li> </ol>	8 4	Доклад	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
		4	Доклад	
3.3	<p>Тема 3.3. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости</p> <p>Семинар № 15</p> <p>Темы докладов для круглого стола:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проблемы занятости-безработицы за рубежом.</li> <li>2. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой.</li> <li>3. Проблемы занятости, связанные с молодежью.</li> <li>4. Контрактные системы обучения и профессиональной подготовки.</li> </ol> <p>Подготовкам к предзачетному тестированию</p>	10 4	Доклад	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.
		6		
4	Подготовка к зачету	4	Зачет с оценкой	
	<b>Всего</b>	<b>54</b>	<b>Зачет с оценкой</b>	

## **5. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

### **5.1. Образовательные технологии**

Реализация различных видов учебной работы при изучении обучающимися дисциплины, предусматривает использование в учебном процессе инновационных образовательных технологий, активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой.

Активные формы занятий побуждают обучаемых к мыслительной активности, к проявлению творческого, исследовательского подхода и поиску новых идей для решения разнообразных задач по направлению подготовки и способствуют разнообразному (индивидуальному, групповому, коллективному) изучению (усвоению) учебных вопросов (проблем), активному взаимодействию обучаемых и преподавателя, живому обмену мнениями между ними, нацеленному на выработку правильного понимания содержания изучаемой темы и способов ее практического использования. В соответствии с этим при изучении дисциплины предусматривается использование следующих образовательных технологий:

1. Входной контроль в виде решения тестовых заданий.
2. Теоретические занятия - занятия лекционного типа в виде:  
вступительная лекция / лекция информация с элементами визуализации;  
тематическая лекция / лекция-визуализация;  
итоговая лекция / лекция-визуализация.
3. Занятия семинарского типа в виде круглого стола с устной формой изложения докладов и организацией дискуссии по теме семинарского занятия, решения ситуационных задач и кейс-ситуаций.

Для проведения контактной работы обучающихся с преподавателем АНООВО «КИУ» с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий определен набор электронных ресурсов и приложений, которые рекомендуются к использованию в образовательном процессе. Образовательный процесс осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий, размещенным на официальном сайте института.

Организация образовательного процесса осуществляется через личный кабинет на официальном сайте института. Преподаватель для соответствующей учебной группы указывает тему занятия. Прикрепляет учебные материалы, задания или ссылки на электронные ресурсы, необходимые для освоения темы, выполнения домашних заданий.

### **5.2. Лицензионное программное обеспечение**

В образовательном процессе при изучении дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение:

1. ОС Microsoft Windows 7 (лицензии Microsoft Open License (Value) Academic).
2. Microsoft Office 2007 (лицензии Microsoft Open License (Value) Academic)
3. Kaspersky Endpoint Security (лицензия 1C1C-200323-080435-420-499 до 04.04.2021).
4. СПС Консультант Плюс (договор №ИП20-92 от 01.03.2020).
5. Контент-фильтрация (договор с ООО «СкайДНС» Ю-04056 от 14 января 2020 года.
6. Система тестирования INDIGO (лицензия №54736 от 07.09.2018).

### **5.3. Современные профессиональные базы данных**

В образовательном процессе при изучении дисциплины используются следующие современные профессиональные базы данных:

Электронно-библиотечная система «Университетская Библиотека Онлайн» - <https://biblioclub.ru/>.

Научная электронная библиотека - [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru).

Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>.

Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - <https://apps.webofknowledge.com>

Архив научных журналов НП Национальный Электронно-Информационный Консорциум (НЭИКОН) ([arch.neicon.ru](http://arch.neicon.ru)).

Научная библиотека открытого доступа - <https://cyberleninka.ru>.

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>.

База статистических данных «Регионы России» Росстата - [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1138623506156](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156).

Базы данных Министерства экономического развития и торговли России [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru).

База открытых данных Росфинмониторинга - <http://www.fedsfm.ru/opendata>.

Единый архив экономических и социологических данных [http://sophist.hse.ru/data\\_access.shtml](http://sophist.hse.ru/data_access.shtml).

#### **5.4. Информационные справочные системы**

Изучение дисциплины сопровождается применением информационных справочных систем:

1. СПС Консультант Плюс (договор №ИП20-92 от 01.03.2020).

#### **6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению**

Типовые задания, база тестов и иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины (в т.ч. в процессе ее освоения), а также методические материалы, определяющие процедуры этой оценки приводятся в приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

Универсальная система оценивания результатов обучения выполняется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации успеваемости, утверждённое приказом ректора от 19.09.2019г. № 218 о/д и включает в себя системы оценок:

- 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»;
- 2) «зачтено», «не зачтено».

#### **7. Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины**

##### **7.1. Основная учебная литература**

1. Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. – 4-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2023. – 302 с.: табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710042> (дата обращения: 06.05.2026). – Библиогр.: с. 260-261. – ISBN 978-5-394-05165-4. – Текст: электронный.

##### **7.2. Дополнительная учебная литература**

1. Кязимов, К.Г. Современные технологии регулирования рынка труда и занятости населения: учебное пособие / К.Г. Кязимов. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва: Директ-Медиа, 2024. – 140 с.: схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=708125> (дата обращения: 06.05.2026). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-4009-4. – DOI 10.23681/708125. – Текст: электронный.

2. Поварич, И.П. Рынок труда: учебное пособие: [16+] / И.П. Поварич, М.Д. Поварич, Т.А. Кузнецова; Кемеровский государственный университет. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019. – 291 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600396> (дата обращения: 06.05.2026). – Библиогр.: с. 205 - 213. – ISBN 978-5-8353-2395-1. – Текст: электронный.

3. Костюченко, Т.Н. Экономика труда: учебное пособие: [16+] / Т.Н. Костюченко, А.Р. Байчерова; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: АГРУС, 2024. – 160 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=721010> (дата обращения: 06.05.2026). – Текст: электронный.

### **7.3. Электронные образовательные ресурсы**

1. Коллекция Федерального центра информационно-образовательных ресурсов ФЦИОР: <http://fcior.edu.ru/>

2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов: <http://schoolcollection.edu.ru>.

3. Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент <http://ecsosman.hse.ru>

4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>

### **8. Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. [www.altrc.ru](http://www.altrc.ru) – консультационная фирма Альт.

2. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – Госкомстат РФ.

3. [www.rts.ru](http://www.rts.ru) – РТС.

4. [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) – информационное агентство РБК.

5. [www.mckinseyquarterly.com](http://www.mckinseyquarterly.com) – сайт журнала МсКинзи.

6. [www.zhuk.ru](http://www.zhuk.ru) – статьи журнала Управление компанией.

7. [www.skrin.ru](http://www.skrin.ru) – информация о компаниях.

8. [http://revolution.allbest.ru/audit00044638\\_0.html](http://revolution.allbest.ru/audit00044638_0.html).

9. <http://pravo.msk.rsnet.ru> – официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации.

10. <http://www.garant.ru/> – информационно-правовой портал «Гарант».

11. <http://www.consultant.ru/> – некоммерческие интернет-версии системы КонсультантПлюс.

12. <http://www.engec.ru/> – сайт электронно-библиотечной системы Znanium.com

13. <http://www.guu.ru/> – сайт Государственного университета управления.

14. [http://korunb.nl.ru/query\\_info.php?query\\_ID=16665](http://korunb.nl.ru/query_info.php?query_ID=16665) – виртуальная справочная служба Корпорации универсальных научных библиотек.

15. <http://www.knigafund.ru> -Электронная библиотека студента «КнигаФонд»

16. <http://www.urtp.ru> – сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»

17. <http://ecsosman.hse.ru/>- Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент

18. <http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал

19. <http://www.mevriz.ru> - Журнал “Менеджмент в России и за рубежом”

20. <http://hrm.ru> – Ведущий портал о кадровом менеджменте

21. <http://www.cfin.ru> – Информационный сайт “Корпоративный менеджмент”

22. <http://www.hr-journal.ru> – Журнал “Работа с персоналом”

23. <http://www.top-personal.ru> – Журнал "Управление персоналом"

24. <http://www.mevriz.ru> - Журнал “Менеджмент в России и за рубежом”
25. <http://magazine.hrm.ru> – Журнал “HR-менеджмент”
26. [http://www.spa.msu.ru/publ\\_\(vestnik\).html](http://www.spa.msu.ru/publ_(vestnik).html) - Вестник Московского университета. Серия XXI. Управление (государство и общество)
27. <http://www.top-manager.ru> – Издательский дом “Top-Manager”
28. <http://www.management.aanet.ru> – Библиотека менеджмента
29. <http://www.pragmatist.ru> – Энциклопедия менеджмента
30. <http://infomanagement.ru> - Информационный сайт “Info Management”
31. <http://marketingclub.ru> – Российский маркетинг – клуб: маркетинг, менеджмент, реклама
32. <http://www.elitarium.ru/management> - Центр дистанционного образования. Менеджмент
33. <http://quality.eup.ru> – Менеджмент качества из первых рук – ISO 9000, ISO – 9001
34. <https://i-exam.ru/> - Единый портал интернет-тестирования в сфере образования.

## **9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для изучения дисциплины используется любая мультимедийная аудитория. Мультимедийная аудитория оснащена современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов.

Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из:  
 мультимедийного проектора,  
 проекционного экрана,  
 акустической системы,

персонального компьютера (с техническими характеристиками не ниже: процессор не ниже 1.6.GHz, оперативная память – 1 Gb, интерфейсы подключения: USB, audio, VGA).

Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть «Интернет».

Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплин.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе «Университетская библиотека ONLINE», доступ к которой предоставлен обучающимся. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям ФГОС ВО.

Приложение 1  
к рабочей программе дисциплины  
«Рынок труда»

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ВХОДНОГО,  
ТЕКУЩЕГО, РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ И  
МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ЕЕ ОСВОЕНИЮ**

**РЫНОК ТРУДА  
(Б1.В.ДВ.4.2)**

По направлению подготовки	<b>38.03.02 Менеджмент</b>
Направленность подготовки	<b>Менеджмент организации</b>
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>очно-заочная</b>

Калининград

## **6.1. Оценочные средства по итогам освоения дисциплины**

### **6.1.1. Цель оценочных средств**

**Целью оценочных средств** является установление соответствия уровня подготовленности обучающегося на данном этапе обучения требованиям рабочей программы по дисциплине «Рынок труда».

**Оценочные средства** предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Рынок труда». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

**Комплект оценочных средств** включает контрольные материалы для проведения всех видов контроля в форме тестовых заданий, устного опроса, доклада-презентации и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету.

**Структура и содержание заданий** – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Рынок труда».

При разработке оценочных средств преподавателем используются базы данных педагогических измерительных материалов, предоставленных ООО «Научно-исследовательский институт мониторинга качества образования».

### **6.1.2. Объекты оценивания – результаты освоения дисциплины**

**Объектом оценивания** является владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.

**Результатами освоения** дисциплины являются:

**владение:**

- знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля) с указанием этапов их формирования

Раздел дисциплины	Темы занятий	Индикатор достижения компетенции		Планируемые результаты освоения дисциплины	Наименование оценочного средства			
		код	Содержание индикатора		входной	текущий	рубежный	промежуточный
Раздел 1. Основы теории рынка	Тема 1 Предмет, содержание и методология курса	ОПК-1.4	Способен решать профессиональные задачи на основе поиска, критического анализа и синтеза информации о рынке труда	В.1 - владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда	Т1	КС	К31	ЗСО
	Тема 2 Рынок труда и трудовые ресурсы: ретроспективный анализ и взгляд в будущее	ОПК-1.4	Способен решать профессиональные задачи на основе поиска, критического анализа и синтеза информации о рынке труда	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.	-	КС	К31	ЗСО
Раздел 2. Занятость населения	Тема 2.1. Трудовая миграция населения как фактор формирования рынка труда	ОПК-1.4	Способен решать профессиональные задачи на основе поиска, критического анализа и синтеза информации о рынке труда	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.	-	КС	К32	ЗСО
	Тема 2.2 Занятость и безработица населения в условиях рынка труда	ОПК-1.4	Способен решать профессиональные задачи на основе поиска, критического анализа и синтеза информации о рынке труда	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.	-	КС	К32	ЗСО
Раздел 3. Управление и регулирование рынка труда	Тема 3.1. Управление и регулирование рынка труда	ОПК-1.4	Способен решать профессиональные задачи на основе поиска, критического анализа и синтеза информации о рынке труда	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.	-	КС	К33	ЗСО
	Тема 3.2. Регулирование сферы труда и обеспечение занятости в организациях	ОПК-1.4	Способен решать профессиональные задачи на основе поиска, критического анализа и синтеза информации о рынке труда	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.	-	КС	К33	ЗСО

	Тема 3.3. Зарубежный опыт регулирующих процессов занятости	ОПК-1.4	Способен решать профессиональные задачи на основе поиска, критического анализа и синтеза информации о рынке труда	В.1 – владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда.	-	КС	КЗЗ	ЗСО
--	---	---------	---	--	---	----	-----	-----

### **6.1.3. Формы контроля и оценки результатов освоения**

Контроль и оценка результатов освоения – это выявление, измерение и оценивание знаний, умений и уровня владений формирующихся компетенций в рамках освоения дисциплины. В соответствии с учебным планом и рабочей программой дисциплины «Рынок труда» предусматривается текущий, рубежный и промежуточный контроль результатов освоения.

### **6.1.4 Система оценивания комплекта оценочных средств текущего контроля, рубежного контроля и промежуточной аттестации\***

Система оценивания каждого вида работ описана в Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, утвержденным Приказом ректора от 19.09.2019 № 218 о/д.

### **6.2. Примерные ( типовые) оценочные или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений (или) опыта деятельности, в процессе освоения дисциплины (модуля, практики), характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

#### **6.2.1 Примерные ( типовые) оценочные или иные материалы для проведения входного контроля**

Входной контроль в виде теста предназначен для оценки уровня сформированности профессиональных компетенций у обучающегося в процессе изучения предшествующих профессиональных дисциплин. Входной контроль осуществляется по ответам на предлагаемый Тест 1 (Т1).

#### **Тест 1 (Т1)**

1. Отметьте понятия, относящиеся к рынку труда:

- а) Ликвидность
- б) Средства производства
- в) Рабочая сила
- г) Труд

2. Чем является цена реализации труда или цена реализации рабочей силы?

- а) Оптовой ценой
- б) Ценой без НДС
- в) Заработная плата

3. Отметьте элементы, которые включает в себя современная структура рынка труда?

- а) Производственную систему
- б) Систему найма
- в) Систему подготовки кадров
- г) Систему переподготовки и переквалификации

4. От чего зависит спрос на труд и предложение труда?

- а) Цен на продукты питания
- б) Мировых цен
- в) Цены реализации труда

5. Отметьте основные подходы к анализу механизма функционирования рынка труда:

- а) Ленинизм
- б) Монетаристская модель
- в) Неоклассический
- г) Марксизм

6. К какому понятию относятся «трудовые ресурсы»??

- а) «Финансовые ресурсы»
- б) «Материальные ресурсы»
- в) «Сырьевые ресурсы»
- г) «Человеческие ресурсы»

7. Что характеризует трудовой потенциал?

- а) Количество и структуру труда
- б) Качество и потенциальные возможности труда

8. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?

- а) Психическую составляющую
- б) Социальную составляющую
- в) Интеллектуальную составляющую
- г) Физическую составляющую

9. Какие составляющие включает в себя экономически активное население?

- а) Все население страны
- б) Безработных, не ищущих работу
- в) Безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней
- г) Занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход

10. Главная составная часть трудовых ресурсов:

- а) работники
- б) предприниматели
- в) наемная рабочая сила
- г) все население страны

11. Дайте определение понятия «Рынок труда» –

- а) Статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства
- б) Механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)
- в) Динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства

12. Что входит в структуру трудового рынка?

- а) Объекты рынка труда
- б) Рыночный механизм
- в) Конкуренцию
- г) Субъекты рынка труда

13. Что входит в структуру механизма трудового рынка?

- а) Сотрудничество
- б) Конкуренция

- в) Предложение труда
- г) Цена труда
- д) Спрос на труд

14. Рынком труда являются товарно-денежные отношения, связанные:

- а) Со временем формирования рабочей силы
- б) Со временем использования рабочей силы
- в) Со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе
- г) С использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением

15. Является ли механизм рынка труда взаимодействием и согласованием разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, которое желает работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда?

- а) Нет
- б) Да

16. Отметьте существующие модели рынка труда:

- а) Африканская
- б) Шведская
- в) Американская
- г) Японская

17. Отметьте название новых тенденций в развитии экономики, придавших новое качество рынку труда:

- а) «жесткий рынок труда»
- б) «эластичный рынок труда»
- в) «гибкий рынок труда»

18. Что такое гибкость?

- а) Способность экономической системы отвечать на внутренние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внутренних условий
- б) Способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий

19. К какому рынку ближе российская модель рынка труда?

- а) К внешнему рынку труда
- б) К внутреннему рынку труда

20. Чем является подвижное использование рабочего времени и функциональная смена рабочих мест?

- а) Стандартные режимы использования полного рабочего времени
- б) Режимы использования полного рабочего времени
- в) Нестандартные режимы использования полного рабочего времени

### **6.2.2 Примерные (типовые) оценочные или иные материалы для проведения текущего контроля**

Текущий контроль проводится в разрезе оценки компетенций, предусмотренных в РПД – В.1.

**Примерная тематика контрольных вопросов для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-1 - В.1 - владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда**

**6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

Опрос теоретического материала может производиться на каждой лекции и семинарском занятии согласно перечню рассматриваемых вопросов, указанных в данной рабочей программе.

**Тема 1.2. Рынок труда и трудовые ресурсы: ретроспективный анализ и взгляд в будущее**

Труд как фундаментальная основа рынка труда. Формирование трудовых ресурсов на рынке труда. Воспроизводство трудовых ресурсов. Факторы, влияющие на формирование и использование трудовых ресурсов. Компоненты управления трудовыми ресурсами. Содержание и задачи анализа состава, структуры и обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

**Тема 2.1. Трудовая миграция населения как фактор формирования рынка труда**  
Понятие миграции. Типы, виды, функции и причины миграции трудовых ресурсов. Миграционная политика. Управление миграционными процессами. Основные показатели миграции трудовых ресурсов. Трудовая мобильность современного работника. Трудовая карьера современного работника. Факторы мобильности рабочей силы.

**Тема 2.2. Занятость и безработица населения в условиях рынка труда**  
Занятость населения: понятие, формы и виды. Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.

**Тема 3.1 Управление и регулирование рынка труда**  
Модели формирования рынка труда. Регулирование рынка труда. Внешний и внутренний рынки труда. Прогнозирование ситуации на рынке труда. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Механизм реализации государственной политики занятости.

**Тема 3.2 Регулирование сферы труда и обеспечение занятости в организациях**  
Роль государственных служб в системе занятости населения. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу. Службы и организации обеспечивающие функционирование рынка труда.

**Тема 3.3. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости**  
Проблемы занятости-безработицы за рубежом. Основные направления политики занятости в США, странах Западной Европы. Проблемы занятости, связанные с молодежью. Контрактные системы обучения и профессиональной подготовки.

**Примерная тематика докладов для круглого стола для оценки сформированности уровня компетенции ОПК-1 - В.1 - владение знаниями по оценке влияния осуществления предпринимательской деятельности на рынок труда**

**Тема 1.2. Рынок труда и трудовые ресурсы: ретроспективный анализ и взгляд в будущее**

Труд как фундаментальная основа рынка труда.

Формирование трудовых ресурсов на рынке труда.

Воспроизводство трудовых ресурсов.

Факторы, влияющие на формирование и использование трудовых ресурсов.

Компоненты управления трудовыми ресурсами.

Содержание и задачи анализа состава, структуры и обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

**Тема 2.1. Трудовая миграция населения как фактор формирования рынка труда**

Понятие миграции.

Типы, виды, функции и причины миграции трудовых ресурсов.

Миграционная политика.

Управление миграционными процессами.

Основные показатели миграции трудовых ресурсов.

Трудовая мобильность современного работника.

Трудовая карьера современного работника.

Факторы мобильности рабочей силы.

Трудовая миграция населения Калининградской области

**Тема 2.2. Занятость и безработица населения в условиях рынка труда**

Занятость населения: понятие, формы и виды.

Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции.

Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.

Занятость и безработица населения в условиях Калининградской области.

**Тема 3.1 Управление и регулирование рынка труда**

Модели формирования рынка труда.

Регулирование рынка труда.

Внешний и внутренний рынки труда.

Прогнозирование ситуации на рынке труда.

Государственное регулирование рынка труда и занятости.

Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.

Механизм реализации государственной политики занятости.

Система управления и регулирования рынка труда в Калининградской области.

**Тема 3.2 Регулирование сферы труда и обеспечение занятости в организациях**

Роль государственных служб в системе занятости населения.

Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.

Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.

Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу.

Службы и организации, обеспечивающие функционирование рынка труда в Калининградской области.

**Тема 3.3. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости**

Проблемы занятости-безработицы за рубежом.  
 Основные направления политики занятости в США, странах Западной Европы.  
 Проблемы занятости, связанные с молодежью.  
 Контрактные системы обучения и профессиональной подготовки.

**Примерные ( типовые) оценочные или иные материалы для проведения рубежного контроля по разделу 1 «Основы теории рынка труда»**

Рубежный контроль по разделу 1 осуществляется по ответам на предлагаемые примерные ( типовые) контрольные задания КЗ1 для проверки сформированности планируемого результата освоения дисциплины В.1.

**Тестовые задания по разделу 1**

Целесообразная деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства, – это

- труд
- экономическое поведение
- предпринимательство
- производство

Способность трансформировать вещи таким образом, чтобы можно было увеличить степень удовлетворения потребностей, – это \_\_\_\_\_ труда

- полезность
- квалификация
- качество
- востребованность

Совокупность его общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях конкретных видов работ определенной сложности – это \_\_\_\_\_ работника

- квалификация
- качество
- востребованность
- полезность

Знания и умения по организации, управлению и осуществлению технических процессов – это \_\_\_\_\_ характеристики для рабочего и служащего

- квалификационные
- качественные
- психофизиологические
- полезностные

Совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника, – это \_\_\_\_\_ рабочей силы

- качество
- квалификация
- востребованность
- полезность

Общественно-полезная деятельность граждан, основанная на личном труде отдельных индивидов и членов их семей, – это деятельность

- индивидуальная трудовая
- хозяйственная
- общественно-полезная
- социально-экономическая

Объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации, – это

- трудовой коллектив
- юридическое лицо
- трудовые ресурсы предприятия
- экономически активное население

Соглашение между трудящимися и предприятием, по которому трудящиеся обязуются выполнять работу по определенной направленности подготовки с подчинением внутреннему распорядку, а предприятие обязуется выплачивать им заработную плату и обеспечивать условия труда, – это

- трудовой договор
- Трудовой кодекс
- Кодекс законов о труде
- Закон о занятости

Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации, предприятии, – это

- коллективный договор
- Трудовой кодекс
- Кодекс законов о труде
- Закон о занятости

Освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей при сохранении за ним места работы и должности – это

- отпуск
- перевод в рамках организации
- ротация кадров
- сокращение штата

Трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности и производящая материальные блага или оказывающая услуги, – это

- трудовые ресурсы
- трудовой коллектив
- юридическое лицо
- экономически активное население

Пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения, – это

- миграция рабочей силы
- перевод в рамках организации
- ротация кадров
- сокращение/увеличение персонала

Совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени, – это

- миграционный поток
- трудовые ресурсы экономики
- ротация кадров
- экономически активное население

Сочетание объективных и субъективных условий, взаимосвязь и взаимодействие которых вызывают перемещение рабочей силы, – это \_\_\_\_\_ миграции

- причины
- последствия
- система
- эффект

Система отношений, связанных с обеспечением осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, – это

- оплата труда
- трудовой договор
- коллективный договор
- жизнеобеспечение персонала

Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера – это

- заработная плата
- жизнеобеспечение персонала
- денежное пособие
- совокупный доход работников

Оплата труда работников по действующим на предприятиях сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) и представляющая собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме, – это \_\_\_\_\_ заработная плата

- основная
- дополнительная
- минимальная
- средняя

Дополнительные выплаты: премии, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные работы и ночные смены, за простои, мастерство, бригадирство, оплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам – это \_\_\_\_\_ заработная плата

- дополнительная
- минимальная
- средняя
- основная

Соотношение между затратами рабочего времени, продуктивностью труда работников и величиной их заработка – это

- форма заработной платы
- система заработной платы

нормирование труда  
организация оплаты труда

Гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, – это

минимальная заработная плата  
средняя заработная плата  
общие доходы работника  
трудовые доходы

Вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства, – это

заработная плата  
рыночный доход  
минимальная заработная плата  
денежные выплаты

Элемент заработной платы, предназначенный для стимулирования работников с целью улучшения количественных и качественных показателей в работе, – это

премия  
заработная плата  
денежное довольствие  
жизнеобеспечение персонала

Объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности – это \_\_\_\_\_ труда

кооперация  
условия  
производительность  
эффективность

Стоимостная оценка объема работ (продукции, услуг) с учетом требований качества, отнесенная к приведенным затратам ресурсов или численности работников, – это \_\_\_\_\_ труда

эффективность  
условия  
производительность  
кооперация

Воздействие трудового процесса на организм человека – это \_\_\_\_\_ эффективность труда

психофизическая  
социальная  
экономическая  
морально-этическая

Гармоничное развитие личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствование всего образа жизни – это \_\_\_\_\_ эффективность труда

социальная  
психофизическая

экономическая  
морально-этическая

Выполнение работниками наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) – это  
совмещение профессий  
кооперация труда  
повышение квалификации  
интенсификация труда

Совокупность факторов производственной среды, влияющих на работоспособность, здоровье человека, развитие его как личности, на результаты его труда, – это \_\_\_\_\_ труда  
условия  
производительность  
эффективность  
кооперация

Показатель эффективности использования ресурсов труда (трудового фактора), который измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время, или количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции, – это \_\_\_\_\_ труда  
производительность  
условия  
эффективность  
кооперация

Уровень потребления материальных благ (обеспеченность населения промышленными продуктами, продуктами питания, жилищем и т.п.) – это  
уровень жизни населения  
кривая Лоренца  
коэффициент Джини  
коэффициент качества жизни

Обобщающая социально-экономическая категория, которая включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт, – это  
качество жизни  
кривая Лоренца  
коэффициент Джини  
коэффициент уровня жизни населения

Расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи, – это  
минимальный потребительский бюджет  
денежное пособие  
жизнеобеспечение населения  
минимальная заработная плата

Денежная сумма, регулярно и законно поступающая в непосредственное распоряжение экономического агента, – это  
доход  
премия

заработная плата  
социальные выплаты

Показатель, иллюстрирующий, какую часть совокупного денежного дохода страны получает каждая доля низкодоходных и высокодоходных семей, то есть отражающий в процентах распределение дохода между семьями с разным достатком, – это

кривая Лоренца  
коэффициент Джини  
уровень жизни населения  
коэффициент качества жизни

Макроэкономический показатель, характеризующий дифференциацию денежных доходов населения в виде степени отклонения фактического распределения доходов от абсолютно равного их распределения между жителями страны, – это

коэффициент Джини  
кривая Лоренца  
уровень жизни населения  
коэффициент качества жизни

Основной показатель материальной обеспеченности населения, который включает все виды денежных доходов, а также стоимость натуральных поступлений, полученных от личного подсобного хозяйства и использованных на личное (домашнее) потребление, – это доход

совокупный  
располагаемый  
номинальный  
реальный

Количество товаров и услуг, которое можно купить на располагаемый доход в течение определенного периода, т.е. с поправкой на изменение уровня цен, – это доход

реальный  
совокупный  
располагаемый  
номинальный

Количество денег, полученное отдельными лицами в течение определенного периода, – это доход

номинальный  
совокупный  
располагаемый  
реальный

Доход, который может быть использован на личное потребление и личные сбережения, – это доход

располагаемый  
совокупный  
номинальный  
реальный

Деятельность органов государственной власти и управления по регуляции социально-экономических отношений, гармонизации всех сфер общества, достижению баланса интересов основных социальных групп, обеспечению стабильности и гражданского согласия, – это

государственная социальная политика

организация оплаты труда  
 нормирование труда  
 формирование «среднего класса»

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, – это экономически \_\_\_\_\_ население

активное  
 неактивное  
 трудоспособное  
 эффективное

Население, которое не входит в состав рабочей силы, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения экономически активного населения, – это экономически \_\_\_\_\_ население

неактивное  
 активное  
 трудоспособное  
 эффективное

Отток работников за пределы данного государства – это

эмиграция  
 иммиграция  
 репатриация  
 эвакуация

Приток на территорию данного государства – это

иммиграция  
 эмиграция  
 репатриация  
 эвакуация

Отношение числа прибывших за год к среднегодовой численности населения – это коэффициент

прибытия населения  
 выбытия населения  
 оседлости  
 занятости

Отношение числа выбывших за год к среднегодовой численности населения – это коэффициент

выбытия населения  
 прибытия населения  
 оседлости  
 занятости

Частное от деления начисленного фонда заработной платы на среднегодовую численность работающих – это размер

средней заработной платы  
 минимальной заработной платы  
 общих доходов работника  
 трудовых доходов

Форма оплаты труда, которая характеризуется тем, что заработная плата работнику начисляется в зависимости от количества отработанного в соответствии с табельным учетом времени и установленной тарифной ставкой или окладом, – это форма оплаты труда

- повременная
- сдельная
- повременно-сдельная
- сдельно-повременная

Форма оплаты труда, которая позволяет установить размер заработной платы работника в зависимости от объема выполненной работы, который может быть измерен в количестве операций, изделий и т.д., и размера заработной платы за единицу продукции (расценки), – это форма оплаты труда

- сдельная
- повременная
- повременно-сдельная
- сдельно-повременная

Сумма заработка и пособий, состоящих или из прямых неденежных выплат, или из платежей, запланированных на будущее, – это \_\_\_\_\_ вознаграждение работника

- общее
- дополнительное
- минимальное
- среднее

Медицинское обслуживание за счет работодателя, медицинское страхование, оплата отпуска (льготные путевки) и т.п. – это

- неденежные выплаты
- платежи, запланированные на будущее
- минимальная заработная плата
- дополнительное вознаграждение работника

Взносы работодателя в пенсионные фонды, на социальное страхование и т.п. – это

- платежи, запланированные на будущее
- неденежные выплаты
- минимальная заработная плата
- дополнительное вознаграждение работника

Бригады, которые состоят из рабочих одной и той же профессии и направлению подготовки, различающихся только по уровню квалификации и выполняющих определенный вид работы, – это бригады

- специализированные
- комплексные
- смежные
- автоматизированные

Бригады, которые включают в свой состав рабочих различных профессий, которые могут выполнять законченные виды сложных работ, – это бригады

- комплексные
- специализированные
- смежные
- автоматизированные

Труд как деятельность людей по созданию благ и услуг оценивается такими показателями, как

- эффективность, производительность и полезность труда
- трудоемкость, трудозатраты
- интенсивность и производительность труда
- привлекательность труда, размер оплаты труда

Организация труда тесно связана с

- организацией производства
- рынком труда
- кооперацией труда
- кооперацией производства

Организация труда всегда имеет две стороны:

- естественно-техническую и социально-экономическую
- индивидуальную и коллективную
- работодателей и наемных работников
- макроэкономическую и микроэкономическую

Содержание организации управления заключается в

- организации деятельности людей и использовании средств производства
- обеспечении привлекательности для работников форм и методов организации труда
- создании условий для технологического развития предприятия
- увеличении фондовооруженности труда и сокращении фондоемкости продукции

При организации труда с позиции социального критерия оценивается

- привлекательность для работника формы организации труда
- правильность расстановки работников в производстве
- уровень спроса на рабочую силу
- прогрессивность рабочих приемов и трудовых операций

На микроэкономическом уровне первостепенное значение для организации труда приобретают вопросы

- правильной расстановки работников в производстве
- устранения экономических и социальных потерь
- внедрения наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализации трудовых операций
- нормирования и оплаты труда

На отдельном рабочем месте решаются такие задачи организации труда, как

- внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализация трудовых операций
- правильная расстановка работников в производстве
- устранение экономических и социальных потерь
- нормирование и оплата труда

На макроэкономическом уровне перед совершенствованием организации труда ставятся задачи

- устранения экономических и социальных потерь
- правильной расстановки работников в производстве
- внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализации трудовых операций
- нормирования и оплаты труда

Понятие «качество рабочей силы» часто идентифицируется с понятием  
 «человеческий капитал»  
 «квалификация работника»  
 «трудовой потенциал»  
 «человеческий потенциал»

Содержание и структура коллективного договора определяются  
 сторонами договора  
 гражданским законодательством  
 трудовым законодательством  
 гражданским и трудовым законодательством, а также сторонами договора

Коллективный договор заключается на срок от  
 1 года до 3 лет  
 1 года и более  
 3 месяцев до 1 года  
 3 месяцев и более

Периодическая смена рабочего места, устранение однообразия трудовых движений, введение переменных ритмов труда эффективны против  
 монотонности труда  
 неэффективности труда  
 плохих условий труда  
 проблем карьерного роста

Наиболее сложная задача при подетальном разделении труда  
 это обеспечить внутри участковую кооперацию  
 заключается в обеспечении мотивации занятых работников  
 это внутри участковая кооперация труда  
 заключается в обеспечении внутри участковой кооперации труда

Бригадная кооперация труда является разновидностью кооперации труда  
 внутри участковой  
 подетальной  
 попроцессной  
 межпроизводственной

Интенсивность труда измеряется  
 затратами физической и нервной энергии человека в единицу времени  
 затратами живого труда на производство единицы продукции  
 численностью занятых в производстве единицы продукции  
 продолжительностью технологического процесса при постоянной численности занятых в нем работников

Основными директивными документами, регламентирующими условия труда, являются(ются)  
 санитарные нормы проектирования предприятий  
 Трудовой кодекс РФ  
 нормативы МОТ  
 должностные инструкции, составленные в соответствии с ТК РФ

В состав заработной платы входит вознаграждение за труд  
 а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

только вознаграждение по всем основаниям  
 только в зависимости от квалификации работника  
 только в зависимости от характеристик выполняемой работы

Верны ли определения?

А) Труд – это целесообразная деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства

В) Труд – это способность удовлетворять духовные потребности, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Полезность труда – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника

В) Полезность труда – это способность трансформировать вещи таким образом, чтобы можно было увеличить степень удовлетворения потребностей

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Квалификация работника – это совокупность общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях конкретных видов работ определенной сложности

В) Квалификационные характеристики для рабочего и служащего – это знания и умения по организации, управлению и осуществлению технических процессов

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Индивидуальная трудовая деятельность – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации

В) Индивидуальная трудовая деятельность – это общественно-полезная деятельность граждан, основанная на личном труде отдельных индивидов и членов их семей

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Трудовой коллектив – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации

В) Трудовой коллектив – это отдельные индивиды и члены их семей, осуществляющие общественно-полезную деятельность

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации, предприятии

В) Трудовой договор – это соглашение между трудящимися и предприятием, по которому трудящиеся обязуются выполнять работу по определенной направленности подготовки с подчинением внутреннему распорядку, а предприятие обязуется выплачивать им заработную плату и обеспечивать условия труда

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Отпуск – это освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей без сохранения за ним места работы и должности

В) Отпуск – это освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей при сохранении за ним места работы и должности

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности и производящая материальные блага или оказывающая услуги

В) Трудовые ресурсы – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Миграция рабочей силы – это сочетание объективных и субъективных условий, взаимосвязь и взаимодействие которых вызывают перемещение рабочей силы

В) Миграция рабочей силы – это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Миграционный поток – это совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени

В) Причины миграции – это сочетание объективных и субъективных условий, взаимосвязь и взаимодействие которых вызывают перемещение рабочей силы

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами

В) Оплата труда – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Заработная плата – это система отношений, связанных с обеспечением осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами

В) Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Основная заработная плата – это оплата труда работников по действующим на предприятиях сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) и

представляющая собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме

В) Основная заработная плата – это премии, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные работы и ночные смены, за простои, мастерство, бригадирство, оплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Дополнительная заработная плата – это оплата труда работников по действующим на предприятиях сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) и представляющая собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме

В) Дополнительная заработная плата – это дополнительные выплаты: премии, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные работы и ночные смены, за простои, мастерство, бригадирство, оплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Форма заработной платы – это соотношение между затратами рабочего времени, продуктивностью труда работников и величиной их заработка

В) Форма заработной платы – это основной показатель материальной обеспеченности населения, включающий все виды денежных доходов

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Минимальная заработная плата – это элемент заработной платы, предназначенный для стимулирования работников с целью улучшения количественных и качественных показателей в работе

В) Минимальная заработная плата – это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Премия – это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда

В) Премия – это элемент заработной платы, предназначенный для стимулирования работников с целью улучшения количественных и качественных показателей в работе

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Кооперация труда – это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности

В) Кооперация труда – это стоимостная оценка объема работ (продукции, услуг) с учетом требований качества, отнесенная к приведенным затратам ресурсов или численности работников

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Эффективность труда – это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности

В) Эффективность труда – это стоимостная оценка объема работ (продукции, услуг) с учетом требований качества, отнесенная к приведенным затратам ресурсов или численности работников

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Психофизическая эффективность труда – это воздействие трудового процесса на организм человека

В) Психофизическая эффективность труда – это гармоничное развитие личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствование всего образа жизни

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Социальная эффективность труда – это воздействие трудового процесса на организм человека

В) Социальная эффективность труда – это гармоничное развитие личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля,

формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствование всего образа жизни

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Совмещение профессий – это выполнение работниками наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности)

В) Совмещение профессий – это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Условия труда – это обобщающая социально-экономическая категория

В) Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, влияющих на работоспособность, здоровье человека, развитие его как личности, на результаты его труда

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Производительность труда – это показатель эффективности использования ресурсов труда (трудового фактора)

В) Производительность труда измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время или количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Уровень жизни населения – это обобщающая социально-экономическая категория, включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт

В) Уровень жизни населения – это уровень потребления материальных благ (обеспеченность населения промышленными продуктами, продуктами питания, жилищем и т.п.)

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Качество жизни – это обобщающая социально-экономическая категория, включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт

В) Качество жизни – это уровень потребления материальных благ (обеспеченность населения промышленными продуктами, продуктами питания, жилищем и т.п.)

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Минимальный потребительский бюджет – это денежная сумма, регулярно и законно поступающая в непосредственное распоряжение экономического агента

В) Минимальный потребительский бюджет – это расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Доход – это денежная сумма, регулярно и законно поступающая в непосредственное распоряжение экономического агента

В) Доход – это денежная сумма, достаточная для приобретения набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Кривая Лоренца – это макроэкономический показатель, характеризующий дифференциацию денежных доходов населения в виде степени отклонения фактического распределения доходов от абсолютно равного их распределения между жителями страны

В) Кривая Лоренца – это показатель, иллюстрирующий, какую часть совокупного денежного дохода страны получает каждая доля низкодоходных и высокодоходных семей, то есть отражает в процентах распределение дохода между семьями с разным достатком

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

## **Примерные ( типовые) оценочные или иные материалы для проведения рубежного контроля по разделу 2 «Занятость населения»**

Рубежный контроль по разделу 2 осуществляется по ответам на предлагаемые примерные ( типовые) контрольные задания КЗ2 для проверки сформированности планируемого результата освоения дисциплины В.1.

### **Тестовые задания по разделу 2**

Целесообразная деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства, – это

- труд
- экономическое поведение
- предпринимательство
- производство

Способность трансформировать вещи таким образом, чтобы можно было увеличить степень удовлетворения потребностей, – это \_\_\_\_\_ труда

- полезность
- квалификация
- качество
- востребованность

Совокупность его общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях конкретных видов работ определенной сложности – это \_\_\_\_\_ работника

- квалификация
- качество
- востребованность
- полезность

Знания и умения по организации, управлению и осуществлению технических процессов – это \_\_\_\_\_ характеристики для рабочего и служащего

- квалификационные
- качественные
- психофизиологические
- полезностные

Совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника, – это \_\_\_\_\_ рабочей силы

- качество
- квалификация
- востребованность
- полезность

Общественно-полезная деятельность граждан, основанная на личном труде отдельных индивидов и членов их семей, – это деятельность

- индивидуальная трудовая
- хозяйственная
- общественно-полезная
- социально-экономическая

Объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации, – это

- трудовой коллектив
- юридическое лицо
- трудовые ресурсы предприятия
- экономически активное население

Соглашение между трудящимися и предприятием, по которому трудящиеся обязуются выполнять работу по определенной направленности подготовки с подчинением внутреннему распорядку, а предприятие обязуется выплачивать им заработную плату и обеспечивать условия труда, – это

- трудовой договор
- Трудовой кодекс
- Кодекс законов о труде
- Закон о занятости

Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации, предприятии, – это

- коллективный договор
- Трудовой кодекс
- Кодекс законов о труде
- Закон о занятости

Освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей при сохранении за ним места работы и должности – это

отпуск

- перевод в рамках организации
- ротация кадров
- сокращение штата

Трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности и производящая материальные блага или оказывающая услуги, – это

- трудовые ресурсы
- трудовой коллектив
- юридическое лицо
- экономически активное население

Пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения, – это

- миграция рабочей силы
- перевод в рамках организации
- ротация кадров
- сокращение/увеличение персонала

Совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени, – это

- миграционный поток
- трудовые ресурсы экономики
- ротация кадров

## экономически активное население

Сочетание объективных и субъективных условий, взаимосвязь и взаимодействие которых вызывают перемещение рабочей силы, – это \_\_\_\_\_ миграции

- причины
- последствия
- система
- эффект

Система отношений, связанных с обеспечением осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, – это

- оплата труда
- трудовой договор
- коллективный договор
- жизнеобеспечение персонала

Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера – это

- заработная плата
- жизнеобеспечение персонала
- денежное пособие
- совокупный доход работников

Оплата труда работников по действующим на предприятиях сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) и представляющая собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме, – это \_\_\_\_\_ заработная плата

- основная
- дополнительная
- минимальная
- средняя

Дополнительные выплаты: премии, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные работы и ночные смены, за простои, мастерство, бригадирство, оплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам – это \_\_\_\_\_ заработная плата

- дополнительная
- минимальная
- средняя
- основная

Соотношение между затратами рабочего времени, продуктивностью труда работников и величиной их заработка – это

- форма заработной платы
- система заработной платы
- нормирование труда
- организация оплаты труда

Гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, – это

минимальная заработная плата  
 средняя заработная плата  
 общие доходы работника  
 трудовые доходы

Вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства, – это

заработная плата  
 рыночный доход  
 минимальная заработная плата  
 денежные выплаты

Элемент заработной платы, предназначенный для стимулирования работников с целью улучшения количественных и качественных показателей в работе, – это

премия  
 заработная плата  
 денежное довольствие  
 жизнеобеспечение персонала

Объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности – это \_\_\_\_\_ труда

кооперация  
 условия  
 производительность  
 эффективность

Стоимостная оценка объема работ (продукции, услуг) с учетом требований качества, отнесенная к приведенным затратам ресурсов или численности работников, – это \_\_\_\_\_ труда

эффективность  
 условия  
 производительность  
 кооперация

Воздействие трудового процесса на организм человека – это \_\_\_\_\_ эффективность труда

психофизическая  
 социальная  
 экономическая  
 морально-этическая

Гармоничное развитие личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствование всего образа жизни – это \_\_\_\_\_ эффективность труда

социальная  
 психофизическая  
 экономическая  
 морально-этическая

Выполнение работниками наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) – это  
 совмещение профессий

кооперация труда  
повышение квалификации  
интенсификация труда

Совокупность факторов производственной среды, влияющих на работоспособность, здоровье человека, развитие его как личности, на результаты его труда, – это \_\_\_\_\_  
труда

условия  
производительность  
эффективность  
кооперация

Показатель эффективности использования ресурсов труда (трудового фактора), который измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время, или количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции, – это \_\_\_\_\_  
труда

производительность  
условия  
эффективность  
кооперация

Уровень потребления материальных благ (обеспеченность населения промышленными продуктами, продуктами питания, жилищем и т.п.) – это

уровень жизни населения  
кривая Лоренца  
коэффициент Джини  
коэффициент качества жизни

Обобщающая социально-экономическая категория, которая включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт, – это

качество жизни  
кривая Лоренца  
коэффициент Джини  
коэффициент уровня жизни населения

Расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи, – это

минимальный потребительский бюджет  
денежное пособие  
жизнеобеспечение населения  
минимальная заработная плата

Денежная сумма, регулярно и законно поступающая в непосредственное распоряжение экономического агента, – это

доход  
премия  
заработная плата  
социальные выплаты

Показатель, иллюстрирующий, какую часть совокупного денежного дохода страны получает каждая доля низкодоходных и высокодоходных семей, то есть отражающий в процентах распределение дохода между семьями с разным достатком, – это

- кривая Лоренца
- коэффициент Джини
- уровень жизни населения
- коэффициент качества жизни

Макроэкономический показатель, характеризующий дифференциацию денежных доходов населения в виде степени отклонения фактического распределения доходов от абсолютно равного их распределения между жителями страны, – это

- коэффициент Джини
- кривая Лоренца
- уровень жизни населения
- коэффициент качества жизни

Основной показатель материальной обеспеченности населения, который включает все виды денежных доходов, а также стоимость натуральных поступлений, полученных от личного подсобного хозяйства и использованных на личное (домашнее) потребление, – это доход

- совокупный
- располагаемый
- номинальный
- реальный

Количество товаров и услуг, которое можно купить на располагаемый доход в течение определенного периода, т.е. с поправкой на изменение уровня цен, – это доход

- реальный
- совокупный
- располагаемый
- номинальный

Количество денег, полученное отдельными лицами в течение определенного периода, – это доход

- номинальный
- совокупный
- располагаемый
- реальный

Доход, который может быть использован на личное потребление и личные сбережения, – это доход

- располагаемый
- совокупный
- номинальный
- реальный

Деятельность органов государственной власти и управления по регуляции социально-экономических отношений, гармонизации всех сфер общества, достижению баланса интересов основных социальных групп, обеспечению стабильности и гражданского согласия, – это

- государственная социальная политика
- организация оплаты труда
- нормирование труда
- формирование «среднего класса»

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, – это экономически \_\_\_\_\_ население

- активное
- неактивное
- трудоспособное
- эффективное

Население, которое не входит в состав рабочей силы, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения экономически активного населения, – это экономически \_\_\_\_\_ население

- неактивное
- активное
- трудоспособное
- эффективное

Отток работников за пределы данного государства – это

- эмиграция
- иммиграция
- репатриация
- эвакуация

Приток на территорию данного государства – это

- иммиграция
- эмиграция
- репатриация
- эвакуация

Отношение числа прибывших за год к среднегодовой численности населения – это коэффициент

- прибытия населения
- выбытия населения
- оседлости
- занятости

Отношение числа выбывших за год к среднегодовой численности населения – это коэффициент

- выбытия населения
- прибытия населения
- оседлости
- занятости

Частное от деления начисленного фонда заработной платы на среднегодовую численность работающих – это размер

- средней заработной платы
- минимальной заработной платы
- общих доходов работника
- трудовых доходов

Форма оплаты труда, которая характеризуется тем, что заработная плата работнику начисляется в зависимости от количества отработанного в соответствии с табельным учетом времени и установленной тарифной ставкой или окладом, – это форма оплаты труда

- повременная

сдельная  
 повременно-сдельная  
 сдельно-повременная

Форма оплаты труда, которая позволяет установить размер заработной платы работника в зависимости от объема выполненной работы, который может быть измерен в количестве операций, изделий и т.д., и размера заработной платы за единицу продукции (расценки), – это форма оплаты труда

сдельная  
 повременная  
 повременно-сдельная  
 сдельно-повременная

Сумма заработка и пособий, состоящих или из прямых неденежных выплат, или из платежей, запланированных на будущее, – это \_\_\_\_\_ вознаграждение работника

общее  
 дополнительное  
 минимальное  
 среднее

Медицинское обслуживание за счет работодателя, медицинское страхование, оплата отпуска (льготные путевки) и т.п. – это

неденежные выплаты  
 платежи, запланированные на будущее  
 минимальная заработная плата  
 дополнительное вознаграждение работника

Взносы работодателя в пенсионные фонды, на социальное страхование и т.п. – это

платежи, запланированные на будущее  
 неденежные выплаты  
 минимальная заработная плата  
 дополнительное вознаграждение работника

Бригады, которые состоят из рабочих одной и той же профессии и направлению подготовки, различающихся только по уровню квалификации и выполняющих определенный вид работы, – это бригады

специализированные  
 комплексные  
 смежные  
 автоматизированные

Бригады, которые включают в свой состав рабочих различных профессий, которые могут выполнять законченные виды сложных работ, – это бригады

комплексные  
 специализированные  
 смежные  
 автоматизированные

Труд как деятельность людей по созданию благ и услуг оценивается такими показателями, как

эффективность, производительность и полезность труда  
 трудоемкость, трудозатраты  
 интенсивность и производительность труда  
 привлекательность труда, размер оплаты труда

Организация труда тесно связана с  
 организацией производства  
 рынком труда  
 кооперацией труда  
 кооперацией производства

Организация труда всегда имеет две стороны:  
 естественно-техническую и социально-экономическую  
 индивидуальную и коллективную  
 работодателей и наемных работников  
 макроэкономическую и микроэкономическую

Содержание организации управления заключается в  
 организации деятельности людей и использовании средств производства  
 обеспечении привлекательности для работников форм и методов организации труда  
 создании условий для технологического развития предприятия  
 увеличении фондовооруженности труда и сокращении фондоемкости продукции

При организации труда с позиции социального критерия оценивается  
 привлекательность для работника формы организации труда  
 правильность расстановки работников в производстве  
 уровень спроса на рабочую силу  
 прогрессивность рабочих приемов и трудовых операций

На микроэкономическом уровне первостепенное значение для организации труда  
 приобретают вопросы  
 правильной расстановки работников в производстве  
 устранения экономических и социальных потерь  
 внедрения наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализации трудовых  
 операций  
 нормирования и оплаты труда

На отдельном рабочем месте решаются такие задачи организации труда, как  
 внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализация трудовых  
 операций  
 правильная расстановка работников в производстве  
 устранение экономических и социальных потерь  
 нормирование и оплата труда

На макроэкономическом уровне перед совершенствованием организации труда ставятся  
 задачи  
 устранения экономических и социальных потерь  
 правильной расстановки работников в производстве  
 внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализации трудовых  
 операций  
 нормирования и оплаты труда

Понятие «качество рабочей силы» часто идентифицируется с понятием  
 «человеческий капитал»  
 «квалификация работника»  
 «трудовой потенциал»  
 «человеческий потенциал»

Содержание и структура коллективного договора определяются  
 сторонами договора  
 гражданским законодательством  
 трудовым законодательством  
 гражданским и трудовым законодательством, а также сторонами договора

Коллективный договор заключается на срок от  
 1 года до 3 лет  
 1 года и более  
 3 месяцев до 1 года  
 3 месяцев и более

Периодическая смена рабочего места, устранение однообразия трудовых движений, введение переменных ритмов труда эффективны против  
 монотонности труда  
 неэффективности труда  
 плохих условий труда  
 проблем карьерного роста

Наиболее сложная задача при подетальном разделении труда  
 это обеспечить внутриучастковую кооперацию  
 заключается в обеспечении мотивации занятых работников  
 это внутриучастковая кооперация труда  
 заключается в обеспечении внутриучастковой кооперации труда

Бригадная кооперация труда является разновидностью кооперации труда  
 внутриучастковой  
 подетальной  
 попроцессной  
 межпроизводственной

Интенсивность труда измеряется  
 затратами физической и нервной энергии человека в единицу времени  
 затратами живого труда на производство единицы продукции  
 численностью занятых в производстве единицы продукции  
 продолжительностью технологического процесса при постоянной численности занятых  
 в нем работников

Основными директивными документами, регламентирующими условия труда,  
 являются(ются)  
 санитарные нормы проектирования предприятий  
 Трудовой кодекс РФ  
 нормы МОТ  
 должностные инструкции, составленные в соответствии с ТК РФ

В состав заработной платы входит вознаграждение за труд  
 а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера  
 только вознаграждение по всем основаниям  
 только в зависимости от квалификации работника  
 только в зависимости от характеристик выполняемой работы

Верны ли определения?

А) Труд – это целесообразная деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства

В) Труд – это способность удовлетворять духовные потребности, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Полезность труда – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника

В) Полезность труда – это способность трансформировать вещи таким образом, чтобы можно было увеличить степень удовлетворения потребностей

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Квалификация работника – это совокупность общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях конкретных видов работ определенной сложности

В) Квалификационные характеристики для рабочего и служащего – это знания и умения по организации, управлению и осуществлению технических процессов

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Индивидуальная трудовая деятельность – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации

В) Индивидуальная трудовая деятельность – это общественно-полезная деятельность граждан, основанная на личном труде отдельных индивидов и членов их семей

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Трудовой коллектив – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации

В) Трудовой коллектив – это отдельные индивиды и члены их семей, осуществляющие общественно-полезную деятельность

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации, предприятии

В) Трудовой договор – это соглашение между трудящимися и предприятием, по которому трудящиеся обязуются выполнять работу по определенной направленности подготовки с подчинением внутреннему распорядку, а предприятие обязуется выплачивать им заработную плату и обеспечивать условия труда

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Отпуск – это освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей без сохранения за ним места работы и должности

В) Отпуск – это освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей при сохранении за ним места работы и должности

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности и производящая материальные блага или оказывающая услуги

В) Трудовые ресурсы – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Миграция рабочей силы – это сочетание объективных и субъективных условий, взаимосвязь и взаимодействие которых вызывают перемещение рабочей силы

В) Миграция рабочей силы – это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Миграционный поток – это совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени
- В) Причины миграции – это сочетание объективных и субъективных условий, взаимосвязь и взаимодействие которых вызывают перемещение рабочей силы

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами
- В) Оплата труда – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Зарботная плата – это система отношений, связанных с обеспечением осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами
- В) Зарботная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Основная заработная плата – это оплата труда работников по действующим на предприятиях сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) и представляющая собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме
- В) Основная заработная плата – это премии, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные работы и ночные смены, за простои, мастерство, бригадирство, оплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Дополнительная заработная плата – это оплата труда работников по действующим на предприятиях сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) и представляющая собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме

В) Дополнительная заработная плата – это дополнительные выплаты: премии, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные работы и ночные смены, за простои, мастерство, бригадирство, оплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Форма заработной платы – это соотношение между затратами рабочего времени, продуктивностью труда работников и величиной их заработка

В) Форма заработной платы – это основной показатель материальной обеспеченности населения, включающий все виды денежных доходов

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Минимальная заработная плата – это элемент заработной платы, предназначенный для стимулирования работников с целью улучшения количественных и качественных показателей в работе

В) Минимальная заработная плата – это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Премия – это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда

В) Премия – это элемент заработной платы, предназначенный для стимулирования работников с целью улучшения количественных и качественных показателей в работе

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Кооперация труда – это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности
- В) Кооперация труда – это стоимостная оценка объема работ (продукции, услуг) с учетом требований качества, отнесенная к приведенным затратам ресурсов или численности работников

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Эффективность труда – это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности
- В) Эффективность труда – это стоимостная оценка объема работ (продукции, услуг) с учетом требований качества, отнесенная к приведенным затратам ресурсов или численности работников

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Психофизическая эффективность труда – это воздействие трудового процесса на организм человека
- В) Психофизическая эффективность труда – это гармоничное развитие личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствование всего образа жизни

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Социальная эффективность труда – это воздействие трудового процесса на организм человека
- В) Социальная эффективность труда – это гармоничное развитие личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствование всего образа жизни

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Совмещение профессий – это выполнение работниками наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности)

В) Совмещение профессий – это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Условия труда – это обобщающая социально-экономическая категория

В) Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, влияющих на работоспособность, здоровье человека, развитие его как личности, на результаты его труда

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Производительность труда – это показатель эффективности использования ресурсов труда (трудового фактора)

В) Производительность труда измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время или количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Уровень жизни населения – это обобщающая социально-экономическая категория, включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт

В) Уровень жизни населения – это уровень потребления материальных благ (обеспеченность населения промышленными продуктами, продуктами питания, жилищем и т.п.)

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Качество жизни – это обобщающая социально-экономическая категория, включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и

удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт

В) Качество жизни – это уровень потребления материальных благ (обеспеченность населения промышленными продуктами, продуктами питания, жилищем и т.п.)

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Минимальный потребительский бюджет – это денежная сумма, регулярно и законно поступающая в непосредственное распоряжение экономического агента

В) Минимальный потребительский бюджет – это расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Доход – это денежная сумма, регулярно и законно поступающая в непосредственное распоряжение экономического агента

В) Доход – это денежная сумма, достаточная для приобретения набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Кривая Лоренца – это макроэкономический показатель, характеризующий дифференциацию денежных доходов населения в виде степени отклонения фактического распределения доходов от абсолютно равного их распределения между жителями страны

В) Кривая Лоренца – это показатель, иллюстрирующий, какую часть совокупного денежного дохода страны получает каждая доля низкодоходных и высокодоходных семей, то есть отражает в процентах распределение дохода между семьями с разным достатком

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

### **Примерные (типовые) оценочные или иные материалы для проведения рубежного контроля по разделу 3 «Управление и регулирование рынка труда»**

Рубежный контроль по разделу 3 осуществляется по ответам на предлагаемые примерные (типовые) контрольные задания КЗЗ для проверки сформированности планируемого результата освоения дисциплины В.1.

### Тестовые задания по разделу 3

Основой анализа рынка труда является(ются)

- установление спроса на рабочую силу и ее предложения
- взаимоотношения работодателей и работников
- механизм согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы
- система, устанавливающая стоимость рабочей силы для каждого уровня занятости

Механизм рынка труда основан на

- стоимостных принципах согласования интересов работодателей и трудоспособного населения
- уровнях занятости
- экономической конъюнктуре
- особенностях национальной экономики

Спрос на рабочую силу зависит от

- экономической конъюнктуры, степени механизации труда, соотношения затрат на оплату труда и на оборудование
- трудового потенциала, возможной величины заработной платы, традиций и обычаев
- интересов работодателей и трудоспособного населения
- уровней экономической и социальной эффективности производства

Предложение рабочей силы определяется

- трудовым потенциалом, возможной величиной заработной платы, традициями и обычаями
- экономической конъюнктурой, степенью механизации труда, соотношением затрат на оплату труда и на оборудование
- интересами работодателей и трудоспособного населения
- уровнем экономической и социальной эффективности производства

Основная функция текущего рынка труда состоит в

- перераспределении рабочей силы между отраслями и сферами производства
- установлении спроса на рабочую силу и ее предложения
- стабилизации уровня занятости
- подготовке и переподготовке кадров в соответствии с потребностями экономики

Сегментация рынка труда предусматривает

- внутренний рынок труда
- большую текучесть кадров и нестабильную занятость
- экономическую и социальную эффективность производства
- установление спроса на рабочую силу и ее предложения

Разделение рынка труда на сегменты обусловлено различиями в

- уровнях экономической и социальной эффективности производства, социальной эффективности труда
- спросе на рабочую силу и ее предложении
- интересах работодателей и трудоспособного населения
- возможной величине заработной платы, традициях и обычаях

Посудомоечные, погрузочно-разгрузочные работы и уборка помещений присутствуют на рынке труда

- вторичном
- первичном
- внешнем

внутреннем

«Ядро» как сектор рынка труда – это рынок труда

первичный  
вторичный  
внешний  
внутренний

«Периферия» как сектор рынка труда – это

совокупность частично занятых и сезонных работников  
внешний рынок труда  
трудовые отношения  
пространственное перемещение трудоспособного населения

Система социально-трудовых отношений в масштабе страны, региона, отрасли – это

внешний рынок труда  
трудовые отношения  
система обеспечения занятости  
внутренний рынок труда

Критерием разделения секторов рынка труда является(ются)

степень стабильности трудовых отношений  
готовность работника при необходимости освоить новую для себя профессию  
система обеспечения занятости  
готовность и возможность сменить место жительства в поисках нового места работы

Территориальная мобильность рабочей силы – это ее

готовность и возможность сменить место жительства в поисках нового места работы  
готовность работника при необходимости освоить новую для себя профессию  
пространственное перемещение  
уровень стабильности трудовых отношений

Социально-профессиональная мобильность рабочей силы – это

процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванной разными причинами  
готовность работника при необходимости освоить новую для себя профессию  
пространственное перемещение  
уровень стабильности трудовых отношений

Профессиональная мобильность рабочей силы – это

готовность работника при необходимости освоить новую для себя профессию  
готовность и возможность сменить место жительства в поисках нового места работы  
пространственное перемещение  
уровень стабильности трудовых отношений

Миграция рабочей силы – это

пространственное перемещение трудоспособного населения  
готовность работника при необходимости освоить новую для себя профессию  
готовность и возможность сменить место жительства в поисках нового места работы  
устойчивость трудовых отношений

Масштабы и интенсивность миграции рабочей силы определяют

состояние занятости и безработицы

устойчивость трудовых отношений  
 пространственное перемещение рабочей силы  
 внешний рынок труда

Размеры пособий по безработице

дифференцируются в зависимости от категории граждан, признанных безработными  
 не дифференцируются в зависимости от категории безработных  
 дифференцируются в зависимости от региона  
 дифференцируются в зависимости от региона и от категории безработных

Безработица определяется превышением

предложения труда над спросом в количественном и в качественном отношении  
 спроса на труд над предложением в количественном и в качественном отношении  
 предложения труда над спросом в количественном отношении  
 спроса на труд над предложением в количественном отношении

Уровень безработицы – это отношение численности

безработных к численности рабочей силы  
 рабочей силы к численности безработных  
 безработных к численности занятых  
 численности занятых к численности безработных

Наниматель, который может быть представлен разными экономическими субъектами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности, – это

работодатель  
 наемный работник  
 иждивенец  
 профсоюз

Свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является основным источником средств существования, – это

наемные работники  
 работодатели  
 иждивенцы  
 органы занятости

Член семьи, не занятый в производстве, не вносящий свою долю в семейный бюджет, – это

иждивенец  
 работодатель  
 наемный работник  
 потребитель

Рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п., – это рынок труда

первичный  
 внешний  
 внутренний  
 вторичный

Рынок, который характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста

квалификации, наличием отсталых техники и технологий и отсутствием профсоюзов, – это рынок труда

- вторичный
- первичный
- внешний
- внутренний

Система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами, – это рынок труда

- внутренний
- первичный
- внешний
- вторичный

Система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли – это рынок труда

- внешний
- первичный
- внутренний
- вторичный

Синтетическое понятие, отражающее готовность и возможность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания, – это мобильность рабочей силы

- социально-трудовые отношения
- занятость
- движение рабочей силы

Перемещение рабочей силы из-за величины и структуры потребности регионов в рабочей силе, а также из-за разницы в уровне жизни между ними – это

- движение рабочей силы
- мобильность рабочей силы
- социально-трудовые отношения
- занятость

Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход) – это

- занятость
- мобильность рабочей силы
- социально-трудовые отношения
- движение рабочей силы

Объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни, – это

- социально-трудовые отношения
- мобильность рабочей силы
- занятость
- движение рабочей силы

Общественно полезная самостоятельная личная деятельность граждан, проводимая в целях обеспечения занятости, получения дополнительных доходов, более полного удовлетворения потребностей населения в товарах и услугах, – это

индивидуальная трудовая деятельность  
патернализм  
социальное партнерство  
стимулирование труда

Система материального и морального поощрения, вознаграждение за трудовые усилия – это  
стимулирование труда  
индивидуальная трудовая деятельность  
патернализм  
социальное партнерство

Система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающаяся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений, – это  
социальное партнерство  
индивидуальная трудовая деятельность  
патернализм  
стимулирование труда

Тип социально-трудовых отношений, характеризующихся значительной долей их регламентации со стороны государства или руководства предприятия, – это  
патернализм  
партнерство  
субсидиарность  
солидарность

Тип социально-трудовых отношений, характеризующихся тем, что наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются в качестве партнеров в решении экономических и социальных задач, – это  
партнерство  
субсидиарность  
солидарность  
патернализм

Тип социально-трудовых отношений, характеризующихся соперничеством, соревнованием людей, групп, организаций для достижения сходных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере, – это  
конкуренция  
дискриминация  
субсидиарность  
солидарность

Тип социально-трудовых отношений, предполагающих общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей, – это  
солидарность  
конкуренция  
дискриминация  
субсидиарность

Тип социально-трудовых отношений, означающих стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем, – это

субсидиарность  
 конкуренция  
 дискриминация  
 солидарность

Тип социально-трудовых отношений, основанных на произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений, – это

дискриминация  
 конкуренция  
 субсидиарность  
 солидарность

Тип социально-трудовых отношений, являющихся крайним выражением противоречий в этих отношениях, – это

конфликт  
 правовое поле  
 издержки  
 трансферты

Отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете, по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей – это отношения

социальные  
 экономические  
 производственные  
 правовые

Зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, предназначенными для осуществления трудовой деятельности одного исполнителя в одну смену, – это

физическое (индивидуальное) рабочее место  
 участок  
 цех  
 промзона

Чувство разочарования, дисгармонии, неосуществленности цели работником – это

неудовлетворенность трудом  
 стимулирование труда  
 мотивация труда  
 удовлетворенность трудом

Состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов – это

удовлетворенность трудом  
 неудовлетворенность трудом  
 стимулирование труда  
 мотивация труда

Побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей, – это

мотивация труда  
 неудовлетворенность трудом  
 стимулирование труда

удовлетворенность трудом

Жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации, – это  
 трудовая деятельность  
 социальное партнерство  
 стимулирование труда  
 движение рабочей силы

Обеспеченность человека ниже прожиточного минимума: временная или застойная – это  
 бедность  
 несоциальное обеспечение  
 социально-трудовые конфликты  
 социальные издержки

Денежные выплаты, либо товары и услуги, предоставляемые бесплатно из федерального и местных бюджетов или от внебюджетных организаций, – это  
 социальные трансферты  
 нетрудовой доход  
 дивиденды  
 общественные товары

Платеж частным лицам, оставившим оплачиваемую работу или достигшим установленного государством пенсионного возраста, в форме регулярных еженедельных или ежемесячных выплат или в виде единовременной крупной суммы, – это  
 пенсия  
 субсидия  
 нетрудовой доход  
 дивиденды

Стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечивающее достойный уровень и условия их жизни и труда, их социальную защищенность, – это социальная(ые)  
 политика  
 издержки фирмы  
 стратегия фирмы  
 защита

Система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека и обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни, – это социальная(ые)  
 защита  
 политика  
 издержки фирмы  
 стратегия фирмы

Система мер по выявлению и эффективному использованию изменений в трудовых мотивациях и ценностных ориентациях работников – это социальная(ые)  
 стратегия фирмы  
 политика  
 издержки фирмы  
 защита

Затраты на обеспечение персонала социальными благами, не входящими в оплату труда, на уменьшение экологического ущерба и благотворительное пожертвование – это социальные(ая)

- издержки фирмы
- политика
- стратегия фирмы
- защита

Расходы на подготовку и переподготовку персонала, повышение квалификации, выявление и развитие новых трудовых мотиваций – это социальные(ая)

- инвестиции фирмы
- политика
- стратегия фирмы
- издержки фирмы

Система мер (относящихся в основном к экономически активному населению), представляющая собой создание условий, позволяющих наемным работникам обеспечить их социальную защищенность, – это социальная(ые)

- поддержка
- политика
- издержки
- защита

Меры, относящиеся ко всему населению и представляющие собой помощь, как правило, кратковременного характера, оказываемую людям, попавшим в экстремальные жизненные ситуации, требующие дополнительных расходов, – это социальная(ые)

- помощь
- политика
- издержки
- защита

Спорные ситуации, возникающие в результате нарушения прав или интересов одной из сторон трудовых отношений, – это

- социально-трудовые конфликты
- правовое поле
- социальные издержки
- социальные трансферты

Противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников, – это

- трудовой конфликт
- правовое поле
- социальные издержки
- социальные трансферты

Механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней) – это

- рынок труда
- занятость
- социальный институт

Устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках которых происходит распределение социальных ролей и статусов людей, – это

социальный институт  
занятость  
рынок труда

Система социальных групп и отношений между ними, в которой взаимодействуют различные социальные группы, члены которых интегрированы интересами, целями, ценностями, нормами, базирующимися на основе совместной деятельности, – это

социальная организация  
занятость  
рынок труда

Субъекты рынка труда – это

работодатели и наемные работники  
профсоюзы  
государственные органы занятости  
рабочие места, участки, цеха

Система взглядов, представлений, раскрывающих характер занятости на определенном этапе социально-экономического развития общества, – это

концепция занятости  
текущий рынок труда  
удовлетворенный спрос на совокупном рынке труда  
социальные индикаторы (нормативы)

Количественные показатели состояния и динамики социальных процессов в обществе – это

социальные индикаторы (нормативы)  
концепция занятости  
текущий рынок труда  
удовлетворенный спрос на совокупном рынке труда

Пересечение множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда – это

удовлетворенный спрос на совокупном рынке труда  
концепция занятости  
текущий рынок труда  
социальные индикаторы (нормативы)

Непересекающиеся части множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда – это

текущий рынок труда  
концепция занятости  
удовлетворенный спрос на совокупном рынке труда  
социальные индикаторы (нормативы)

Разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами, – это \_\_\_\_\_ рынка труда

сегментация  
дифференциация  
секьюритизация  
регламентация

Нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом – это

потребности  
мотивы  
интересы  
установки

Реальные причины действий, формирующихся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни, – это

интересы  
потребности  
мотивы  
установки

Осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение) – это

мотивы  
потребности  
интересы  
установки

Разделяемые личностью социальные ценности, являющиеся целью жизни и основными средствами ее достижения и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов трудового поведения индивидов, – это

ценностные ориентации  
стимулы  
трудовые ситуации  
установки

Общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта, – это

установки  
ценностные ориентации  
стимулы  
трудовые ситуации

Комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс, – это

трудовые ситуации  
ценностные ориентации  
стимулы  
установки

Внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению, – это

стимулы  
ценностные ориентации  
трудовые ситуации  
установки

Способность мотивов направлять поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения – это функция мотивов

ориентирующая  
мобилизующая

опосредствующая  
 смыслообразующая

Способность мотивов определять собой субъективную значимость данного поведения работника, выявляя его личностный смысл, – это функция мотивов

смыслообразующая  
 ориентирующая  
 мобилизующая  
 опосредствующая

Способность мотивов опосредовать влияние на поведение индивида внешних и внутренних побудителей – это функция мотивов

опосредствующая  
 ориентирующая  
 мобилизующая  
 смыслообразующая

Способность мотивов мобилизовать силы организма работника для реализации значимых для него видов деятельности – это функция мотивов

мобилизующая  
 ориентирующая  
 опосредствующая  
 смыслообразующая

Способность мотивов формировать отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме – это функция мотивов

оправдательная  
 ориентирующая  
 опосредствующая  
 смыслообразующая

Верны ли определения?

А) Движение рабочей силы – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход)

В) Движение рабочей силы – это перемещение рабочей силы из-за величины и структуры потребности регионов в рабочей силе, а также из-за разницы в уровне жизни между ними

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Работодатели и наемные работники – это субъекты рынка труда

В) Иждивенец – это член семьи, не занятый в производстве, не вносящий свою долю в семейный бюджет

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход)

В) Рынок труда – это механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней)

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Работодатель – это наниматель, который может быть представлен разными экономическими субъектами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности

В) Работодатели – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является основным источником средств существования

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Наемный работник – это наниматель, который может быть представлен разными экономическими субъектами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности

В) Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является основным источником средств существования

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Первичный рынок труда – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п.

В) Первичный рынок труда – это рынок, который характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталых техники и технологий и отсутствием профсоюзов

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Вторичный рынок труда – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п.

В) Вторичный рынок труда – это рынок, который характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталых техники и технологий и отсутствием профсоюзов

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами

В) Внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Внешний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами

В) Внешний рынок труда – это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Мобильность рабочей силы – это синтетическое понятие, отражающее готовность и возможность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания

В) Мобильность рабочей силы – это система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающаяся на

переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений

В) Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Патернализм – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся тем, что наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются в качестве партнеров в решении экономических и социальных задач

В) Патернализм – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся значительной долей их регламентации со стороны государства или руководства предприятия

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Партнерство – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся тем, что наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются в качестве партнеров в решении экономических и социальных задач

В) Партнерство – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся значительной долей их регламентации со стороны государства или руководства предприятия

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Конкуренция – это тип социально-трудовых отношений, предполагающих общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей

В) Конкуренция – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся соперничеством, соревнованием людей, групп, организаций для достижения сходных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Солидарность – это тип социально-трудовых отношений, предполагающих общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей

В) Солидарность – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся соперничеством, соревнованием людей, групп, организаций для достижения сходных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Субсидиарность – это тип социально-трудовых отношений, основанных на произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений
- В) Субсидиарность – это тип социально-трудовых отношений, означающих стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Дискриминация – это тип социально-трудовых отношений, основанных на произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений
- В) Дискриминация – это тип социально-трудовых отношений, означающих стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Конфликт – это соперничество, соревнование людей, групп, организаций для достижения сходных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере
- В) Конфликт – это тип социально-трудовых отношений, являющихся крайним выражением противоречий в этих отношениях

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Социальные отношения – это отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете, по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей
- В) Трудовая деятельность – это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да

А – нет, В – нет

#### 6.3.4. Темы докладов

1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
2. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
3. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.
4. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
5. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.
6. Современные особенности миграционных связей России.
7. Участие России в международном рынке труда.
8. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.
9. Особенности регулирования занятости в современных условиях.
10. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
11. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
12. Социальная поддержка безработных и ее основные методы.
13. Государственная политика занятости в России.
14. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
15. Система социальной защиты и ее основные элементы.
16. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном уровнях.
17. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.
18. Работник и его инициатива на рынке труда.
19. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
20. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения.
21. Основные направления и формы взаимодействия служб управления персоналом и подразделений Государственной службы занятости.
22. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
23. Международная организация труда, ее задачи и функции.
24. Технология поиска работы.
25. Миграция: ее основные виды и факторы динамики.
26. Инфраструктура рынка труда и назначение ее отдельных элементов.
27. Вынужденная миграция в России: причины, масштабы и последствия.
28. Демографическая политика: сущность, методы, эффективность.
29. Демографическая политика в развивающихся странах (на примере отдельных стран или регионов).
30. Демографическая политика в развитых странах (на примере отдельных стран или регионов).
31. Демографические последствия эмиграции.
32. Депопуляция в России: причины, последствия, перспективы.
33. Миграционное поведение: факторы и тенденции.
34. Основные тенденции международной миграции.
35. Старение населения и цели социальной политики.
36. Рекрутинг: особенности современной российской практики.
37. Исследование внутренних и внешних рынков труда для поиска кадровых ресурсов: методологические подходы и принципы.
38. Организации маркетинга персонала.
39. Рынок труда женщин (на примере отдельных стран или регионов).
40. Рынок труда подростков (на примере отдельных стран или регионов).
41. Рынок труда инвалидов (на примере отдельных стран или регионов).

42. Рынок труда и особенности его функционирования (на примере отдельных стран или регионов).
43. Международная миграция рабочей силы и ее влияние на рынок труда.
44. Особенности становления рынка труда в России.
45. Основные элементы функционирования рынка труда и их практическое применение.
46. Модели рынка труда, их реализация на практике.
47. Регулирование рынка труда.
48. Анализ внешнего и внутреннего рынка труда.
49. Виды занятости и их использование в экономике страны.
50. Служба занятости: назначение, структура, права, обязанности и ее роль в сокращении безработицы (на примере работы определенной службы занятости).
51. Гибкие формы занятости. Их роль в сокращении количества безработных.
52. Альтернативные формы занятости. Их значение в увеличении количества занятых.
53. Государственная активная политика занятости населения за рубежом.
54. Зарубежный опыт страхования от безработицы.
55. Содействие безработным в организации собственного дела. Стимулирование самозанятости в странах с развитой рыночной экономикой.

**В целях успешной подготовки к сдаче зачета в программе предусмотрено проведение предзачетного тестирования**

Основой анализа рынка труда является(ются)

- установление спроса на рабочую силу и ее предложения
- взаимоотношения работодателей и работников
- механизм согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы
- система, устанавливающая стоимость рабочей силы для каждого уровня занятости

Механизм рынка труда основан на

- стоимостных принципах согласования интересов работодателей и трудоспособного населения
- уровнях занятости
- экономической конъюнктуре
- особенностях национальной экономики

Спрос на рабочую силу зависит от

- экономической конъюнктуры, степени механизации труда, соотношения затрат на оплату труда и на оборудование
- трудового потенциала, возможной величины заработной платы, традиций и обычаев
- интересов работодателей и трудоспособного населения
- уровней экономической и социальной эффективности производства

Предложение рабочей силы определяется

- трудовым потенциалом, возможной величиной заработной платы, традициями и обычаями
- экономической конъюнктурой, степенью механизации труда, соотношением затрат на оплату труда и на оборудование
- интересами работодателей и трудоспособного населения
- уровнем экономической и социальной эффективности производства

Основная функция текущего рынка труда состоит в

- перераспределении рабочей силы между отраслями и сферами производства

установлении спроса на рабочую силу и ее предложения  
стабилизации уровня занятости  
подготовке и переподготовке кадров в соответствии с потребностями экономики

Сегментация рынка труда предусматривает  
внутренний рынок труда  
большую текучесть кадров и нестабильную занятость  
экономическую и социальную эффективность производства  
установление спроса на рабочую силу и ее предложения

Разделение рынка труда на сегменты обусловлено различиями в  
уровнях экономической и социальной эффективности производства, социальной  
эффективности труда  
спросе на рабочую силу и ее предложении  
интересах работодателей и трудоспособного населения  
возможной величине заработной платы, традициях и обычаях

Посудомоечные, погрузочно-разгрузочные работы и уборка помещений присутствуют на  
рынке труда  
вторичном  
первичном  
внешнем  
внутреннем

«Ядро» как сектор рынка труда – это рынок труда  
первичный  
вторичный  
внешний  
внутренний

«Периферия» как сектор рынка труда – это  
совокупность частично занятых и сезонных работников  
внешний рынок труда  
трудовые отношения  
пространственное перемещение трудоспособного населения

Система социально-трудовых отношений в масштабе страны, региона, отрасли – это  
внешний рынок труда  
трудовые отношения  
система обеспечения занятости  
внутренний рынок труда

Критерием разделения секторов рынка труда является(ются)  
степень стабильности трудовых отношений  
готовность работника при необходимости освоить новую для себя профессию  
система обеспечения занятости  
готовность и возможность сменить место жительства в поисках нового места работы

Территориальная мобильность рабочей силы – это ее  
готовность и возможность сменить место жительства в поисках нового места работы  
готовность работника при необходимости освоить новую для себя профессию  
пространственное перемещение  
уровень стабильности трудовых отношений

Социально-профессиональная мобильность рабочей силы – это  
 процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванной разными причинами  
 готовность работника при необходимости освоить новую для себя профессию  
 пространственное перемещение  
 уровень стабильности трудовых отношений

Профессиональная мобильность рабочей силы – это  
 готовность работника при необходимости освоить новую для себя профессию  
 готовность и возможность сменить место жительства в поисках нового места работы  
 пространственное перемещение  
 уровень стабильности трудовых отношений

Миграция рабочей силы – это  
 пространственное перемещение трудоспособного населения  
 готовность работника при необходимости освоить новую для себя профессию  
 готовность и возможность сменить место жительства в поисках нового места работы  
 устойчивость трудовых отношений

Масштабы и интенсивность миграции рабочей силы определяют  
 состояние занятости и безработицы  
 устойчивость трудовых отношений  
 пространственное перемещение рабочей силы  
 внешний рынок труда

Размеры пособий по безработице  
 дифференцируются в зависимости от категории граждан, признанных безработными  
 не дифференцируются в зависимости от категории безработных  
 дифференцируются в зависимости от региона  
 дифференцируются в зависимости от региона и от категории безработных

Безработица определяется превышением  
 предложения труда над спросом в количественном и в качественном отношении  
 спроса на труд над предложением в количественном и в качественном отношении  
 предложения труда над спросом в количественном отношении  
 спроса на труд над предложением в количественном отношении

Уровень безработицы – это отношение численности  
 безработных к численности рабочей силы  
 рабочей силы к численности безработных  
 безработных к численности занятых  
 численности занятых к численности безработных

Наниматель, который может быть представлен разными экономическими субъектами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности, – это  
 работодатель  
 наемный работник  
 иждивенец  
 профсоюз

Свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является основным источником средств существования, – это  
 наемные работники

работодатели  
 иждивенцы  
 органы занятости

Член семьи, не занятый в производстве, не вносящий свою долю в семейный бюджет, – это  
 иждивенец  
 работодатель  
 наемный работник  
 потребитель

Рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п., – это рынок труда  
 первичный  
 внешний  
 внутренний  
 вторичный

Рынок, который характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталых техники и технологий и отсутствием профсоюзов, – это рынок труда  
 вторичный  
 первичный  
 внешний  
 внутренний

Система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами, – это рынок труда  
 внутренний  
 первичный  
 внешний  
 вторичный

Система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли – это рынок труда  
 внешний  
 первичный  
 внутренний  
 вторичный

Синтетическое понятие, отражающее готовность и возможность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания, – это  
 мобильность рабочей силы  
 социально-трудовые отношения  
 занятость  
 движение рабочей силы

Перемещение рабочей силы из-за величины и структуры потребности регионов в рабочей силе, а также из-за разницы в уровне жизни между ними – это  
 движение рабочей силы  
 мобильность рабочей силы

социально-трудовые отношения  
занятость

Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход) – это

занятость  
мобильность рабочей силы  
социально-трудовые отношения  
движение рабочей силы

Объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни, – это

социально-трудовые отношения  
мобильность рабочей силы  
занятость  
движение рабочей силы

Общественно полезная самостоятельная личная деятельность граждан, проводимая в целях обеспечения занятости, получения дополнительных доходов, более полного удовлетворения потребностей населения в товарах и услугах, – это

индивидуальная трудовая деятельность  
патернализм  
социальное партнерство  
стимулирование труда

Система материального и морального поощрения, вознаграждение за трудовые усилия – это

стимулирование труда  
индивидуальная трудовая деятельность  
патернализм  
социальное партнерство

Система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающаяся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений, – это

социальное партнерство  
индивидуальная трудовая деятельность  
патернализм  
стимулирование труда

Тип социально-трудовых отношений, характеризующихся значительной долей их регламентации со стороны государства или руководства предприятия, – это

патернализм  
партнерство  
субсидиарность  
солидарность

Тип социально-трудовых отношений, характеризующихся тем, что наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются в качестве партнеров в решении экономических и социальных задач, – это

партнерство  
субсидиарность  
солидарность

патернализм

Тип социально-трудовых отношений, характеризующихся соперничеством, соревнованием людей, групп, организаций для достижения сходных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере, – это

конкуренция  
дискриминация  
субсидиарность  
солидарность

Тип социально-трудовых отношений, предполагающих общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей, – это

солидарность  
конкуренция  
дискриминация  
субсидиарность

Тип социально-трудовых отношений, означающих стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем, – это

субсидиарность  
конкуренция  
дискриминация  
солидарность

Тип социально-трудовых отношений, основанных на произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений, – это

дискриминация  
конкуренция  
субсидиарность  
солидарность

Тип социально-трудовых отношений, являющихся крайним выражением противоречий в этих отношениях, – это

конфликт  
правовое поле  
издержки  
трансферты

Отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете, по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей – это отношения

социальные  
экономические  
производственные  
правовые

Зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, предназначенными для осуществления трудовой деятельности одного исполнителя в одну смену, – это

физическое (индивидуальное) рабочее место  
участок  
цех  
промзона

Чувство разочарования, дисгармонии, неосуществленности цели работником – это  
 неудовлетворенность трудом  
 стимулирование труда  
 мотивация труда  
 удовлетворенность трудом

Состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов – это  
 удовлетворенность трудом  
 неудовлетворенность трудом  
 стимулирование труда  
 мотивация труда

Побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей, – это  
 мотивация труда  
 неудовлетворенность трудом  
 стимулирование труда  
 удовлетворенность трудом

Жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации, – это  
 трудовая деятельность  
 социальное партнерство  
 стимулирование труда  
 движение рабочей силы

Обеспеченность человека ниже прожиточного минимума: временная или застойная – это  
 бедность  
 несоциальное обеспечение  
 социально-трудовые конфликты  
 социальные издержки

Денежные выплаты, либо товары и услуги, предоставляемые бесплатно из федерального и местных бюджетов или от внебюджетных организаций, – это  
 социальные трансферты  
 нетрудовой доход  
 дивиденды  
 общественные товары

Платеж частным лицам, оставившим оплачиваемую работу или достигшим установленного государством пенсионного возраста, в форме регулярных еженедельных или ежемесячных выплат или в виде единовременной крупной суммы, – это  
 пенсия  
 субсидия  
 нетрудовой доход  
 дивиденды

Стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечивающее достойный уровень и условия их жизни и труда, их социальную защищенность, – это социальная(ые)

политика  
 издержки фирмы  
 стратегия фирмы  
 защита

Система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека и обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни, – это социальная(ые)

защита  
 политика  
 издержки фирмы  
 стратегия фирмы

Система мер по выявлению и эффективному использованию изменений в трудовых мотивациях и ценностных ориентациях работников – это социальная(ые)

стратегия фирмы  
 политика  
 издержки фирмы  
 защита

Затраты на обеспечение персонала социальными благами, не входящими в оплату труда, на уменьшение экологического ущерба и благотворительное пожертвование – это социальные(ая)

издержки фирмы  
 политика  
 стратегия фирмы  
 защита

Расходы на подготовку и переподготовку персонала, повышение квалификации, выявление и развитие новых трудовых мотиваций – это социальные(ая)

инвестиции фирмы  
 политика  
 стратегия фирмы  
 издержки фирмы

Система мер (относящихся в основном к экономически активному населению), представляющая собой создание условий, позволяющих наемным работникам обеспечить их социальную защищенность, – это социальная(ые)

поддержка  
 политика  
 издержки  
 защита

Меры, относящиеся ко всему населению и представляющие собой помощь, как правило, кратковременного характера, оказываемую людям, попавшим в экстремальные жизненные ситуации, требующие дополнительных расходов, – это социальная(ые)

помощь  
 политика  
 издержки  
 защита

Спорные ситуации, возникающие в результате нарушения прав или интересов одной из сторон трудовых отношений, – это

- социально-трудовые конфликты
- правовое поле
- социальные издержки
- социальные трансферты

Противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников, – это

- трудовой конфликт
- правовое поле
- социальные издержки
- социальные трансферты

Механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней) – это

- рынок труда
- занятость
- социальный институт

Устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках которых происходит распределение социальных ролей и статусов людей, – это

- социальный институт
- занятость
- рынок труда

Система социальных групп и отношений между ними, в которой взаимодействуют различные социальные группы, члены которых интегрированы интересами, целями, ценностями, нормами, базирующимися на основе совместной деятельности, – это

- социальная организация
- занятость
- рынок труда

Субъекты рынка труда – это

- работодатели и наемные работники
- профсоюзы
- государственные органы занятости
- рабочие места, участки, цеха

Система взглядов, представлений, раскрывающих характер занятости на определенном этапе социально-экономического развития общества, – это

- концепция занятости
- текущий рынок труда
- удовлетворенный спрос на совокупном рынке труда
- социальные индикаторы (нормативы)

Количественные показатели состояния и динамики социальных процессов в обществе – это

- социальные индикаторы (нормативы)
- концепция занятости
- текущий рынок труда
- удовлетворенный спрос на совокупном рынке труда

Пересечение множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда – это  
 удовлетворенный спрос на совокупном рынке труда  
 концепция занятости  
 текущий рынок труда  
 социальные индикаторы (нормативы)

Непересекающиеся части множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда – это  
 текущий рынок труда  
 концепция занятости  
 удовлетворенный спрос на совокупном рынке труда  
 социальные индикаторы (нормативы)

Разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами, – это \_\_\_\_\_ рынка труда  
 сегментация  
 дифференциация  
 секьюритизация  
 регламентация

Нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом – это  
 потребности  
 мотивы  
 интересы  
 установки

Реальные причины действий, формирующихся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни, – это  
 интересы  
 потребности  
 мотивы  
 установки

Осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение) – это  
 мотивы  
 потребности  
 интересы  
 установки

Разделяемые личностью социальные ценности, являющиеся целью жизни и основными средствами ее достижения и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов трудового поведения индивидов, – это  
 ценностные ориентации  
 стимулы  
 трудовые ситуации  
 установки

Общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта, – это  
 установки  
 ценностные ориентации

стимулы  
 трудовые ситуации

Комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс, – это  
 трудовые ситуации  
 ценностные ориентации  
 стимулы  
 установки

Внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению, – это  
 стимулы  
 ценностные ориентации  
 трудовые ситуации  
 установки

Способность мотивов направлять поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения – это функция мотивов  
 ориентирующая  
 мобилизующая  
 опосредствующая  
 смыслообразующая

Способность мотивов определять собой субъективную значимость данного поведения работника, выявляя его личностный смысл, – это функция мотивов  
 смыслообразующая  
 ориентирующая  
 мобилизующая  
 опосредствующая

Способность мотивов опосредовать влияние на поведение индивида внешних и внутренних побудителей – это функция мотивов  
 опосредствующая  
 ориентирующая  
 мобилизующая  
 смыслообразующая

Способность мотивов мобилизовать силы организма работника для реализации значимых для него видов деятельности – это функция мотивов  
 мобилизующая  
 ориентирующая  
 опосредствующая  
 смыслообразующая

Способность мотивов формировать отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме – это функция мотивов  
 оправдательная  
 ориентирующая  
 опосредствующая  
 смыслообразующая

Верны ли определения?

А) Движение рабочей силы – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход)

В) Движение рабочей силы – это перемещение рабочей силы из-за величины и структуры потребности регионов в рабочей силе, а также из-за разницы в уровне жизни между ними

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Работодатели и наемные работники – это субъекты рынка труда

В) Иждивенец – это член семьи, не занятый в производстве, не вносящий свою долю в семейный бюджет

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход)

В) Рынок труда – это механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней)

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Работодатель – это наниматель, который может быть представлен разными экономическими субъектами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности

В) Работодатели – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является основным источником средств существования

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Наемный работник – это наниматель, который может быть представлен разными экономическими субъектами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности

В) Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является основным источником средств существования

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

- А – да, В – да  
 А – нет, В – да  
 А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Первичный рынок труда – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п.  
 В) Первичный рынок труда – это рынок, который характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталых техники и технологий и отсутствием профсоюзов

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет  
 А – да, В – да  
 А – нет, В – да  
 А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Вторичный рынок труда – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п.  
 В) Вторичный рынок труда – это рынок, который характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталых техники и технологий и отсутствием профсоюзов

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет  
 А – да, В – да  
 А – нет, В – да  
 А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами  
 В) Внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет  
 А – да, В – да  
 А – нет, В – да  
 А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Внешний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами  
 В) Внешний рынок труда – это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет  
 А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Мобильность рабочей силы – это синтетическое понятие, отражающее готовность и возможность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания

В) Мобильность рабочей силы – это система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающаяся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений

В) Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Патернализм – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся тем, что наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются в качестве партнеров в решении экономических и социальных задач

В) Патернализм – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся значительной долей их регламентации со стороны государства или руководства предприятия

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Партнерство – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся тем, что наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются в качестве партнеров в решении экономических и социальных задач

В) Партнерство – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся значительной долей их регламентации со стороны государства или руководства предприятия

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Конкуренция – это тип социально-трудовых отношений, предполагающих общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей

В) Конкуренция – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся соперничеством, соревнованием людей, групп, организаций для достижения сходных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Солидарность – это тип социально-трудовых отношений, предполагающих общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей

В) Солидарность – это тип социально-трудовых отношений, характеризующихся соперничеством, соревнованием людей, групп, организаций для достижения сходных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Субсидиарность – это тип социально-трудовых отношений, основанных на произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений

В) Субсидиарность – это тип социально-трудовых отношений, означающих стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Дискриминация – это тип социально-трудовых отношений, основанных на произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений

В) Дискриминация – это тип социально-трудовых отношений, означающих стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Конфликт – это соперничество, соревнование людей, групп, организаций для достижения сходных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере

В) Конфликт – это тип социально-трудовых отношений, являющихся крайним выражением противоречий в этих отношениях

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Социальные отношения – это отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете, по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей

В) Трудовая деятельность – это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Индивидуальная трудовая деятельность – это общественно полезная самостоятельная личная деятельность граждан, проводимая в целях обеспечения занятости, получения дополнительных доходов, более полного удовлетворения потребностей населения в товарах и услугах

В) Физическое (индивидуальное) рабочее место – это зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, предназначенными для осуществления трудовой деятельности одного исполнителя в одну смену

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

### **Примерные (типовые) оценочные средства или иные материалы для проведения промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой по тестовым заданиям и практико-ориентированным (практическим) заданиям.

#### Примерные вопросы к зачету с оценкой по дисциплине «Рынок труда»

Вопрос	Код и наименование индикатора достижения компетенции (согласно РПД)
1. Развитие науки рынок труда. Задачи курса «Рынок труда».	ОПК-1.4
2. Взаимосвязь специальных и общепрофессиональных дисциплин в курсе «Рынок труда».	ОПК-1.4
3. Труд как фундаментальная основа рынка труда.	ОПК-1.4
4. Формирование трудовых ресурсов на рынке труда.	ОПК-1.4

5. Воспроизводство трудовых ресурсов.	ОПК-1.4
6. Факторы, влияющие на формирование и использование трудовых ресурсов.	ОПК-1.4
7. Статистическое изучение трудовых ресурсов.	ОПК-1.4
8. Компоненты управления трудовыми ресурсами.	ОПК-1.4
9. Содержание и задачи анализа состава, структуры и обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.	ОПК-1.4
10. Повышение качества трудовой жизни.	ОПК-1.4
11. Понятие миграции. Типы, виды, функции и причины миграции трудовых ресурсов.	ОПК-1.4
12. Миграционная политика, управление миграционными процессами.	ОПК-1.4
13. Основные показатели миграции трудовых ресурсов.	ОПК-1.4
14. Трудовая мобильность и трудовая карьера современного работника.	ОПК-1.4
15. Факторы мобильности рабочей силы.	ОПК-1.4
16. Занятость населения: понятие, формы и виды.	ОПК-1.4
17. Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции.	ОПК-1.4
18. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.	ОПК-1.4
19. Модели формирования рынка труда.	ОПК-1.4
20. Регулирование рынка труда.	ОПК-1.4
21. Структуризация и сегментация рынков труда.	ОПК-1.4
22. Внешний и внутренний рынки труда.	ОПК-1.4
23. Прогнозирование ситуации на рынке труда.	ОПК-1.4
24. Государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.	ОПК-1.4
25. Механизм реализации государственной политики занятости.	ОПК-1.4
26. Роль государственных служб в системе занятости населения.	ОПК-1.4
27. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.	ОПК-1.4
28. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.	ОПК-1.4
29. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу.	ОПК-1.4
30. Службы и организации обеспечивающие функционирование рынка труда.	ОПК-1.4
31. Проблемы занятости-безработицы за рубежом.	ОПК-1.4
32. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой.	ОПК-1.4
33. Проблемы занятости связанные с молодежью.	ОПК-1.4
34. Контрактные системы обучения и профессиональной подготовки.	ОПК-1.4
35. Движение населения и его виды.	ОПК-1.4
36. Международная организация труда, ее задачи и функции.	ОПК-1.4
37. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.	ОПК-1.4
38. Классификация рынков труда: фрагментарный (частичный), регулируемый, организованный и нерегулируемый (теневой) рынок труда.	ОПК-1.4
39. Гибкость рынка труда.	ОПК-1.4
40. Прогнозирование рынка труда.	ОПК-1.4
41. Политика на рынках труда по улучшению занятости и снижению безработицы.	ОПК-1.4

42. Методы борьбы с безработицей.	ОПК-1.4
43. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.	ОПК-1.4
44. Активная политика занятости: основные направления.	ОПК-1.4
43. Меры по развитию занятости в экономике.	ОПК-1.4
44. Меры по развитию социально обоснованных видов «не занятости».	ОПК-1.4
45. Гарантии социальной и материальной поддержки при потере работы.	ОПК-1.4
46. Пособие по безработице: размеры и сроки выплаты, порядок приостановки и прекращения выплаты.	ОПК-1.4
47. Компенсации работникам, высвобожденным с предприятий, организаций, учреждений: размеры и сроки выплаты.	ОПК-1.4
48. Понятие высвобождения работников. Основные критерии массового высвобождения работников, уровень безработицы и сроки приостановки высвобождения.	ОПК-1.4
49. Проблемы занятости за рубежом: динамика, уровень и факторы безработицы.	ОПК-1.4
50. Зарубежный опыт управления занятостью: государственные программы занятости.	ОПК-1.4

### Тестовые задания для промежуточной аттестации в форме зачета

Целесообразная деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства, – это

- труд
- экономическое поведение
- предпринимательство
- производство

Способность трансформировать вещи таким образом, чтобы можно было увеличить степень удовлетворения потребностей, – это \_\_\_\_\_ труда

- полезность
- квалификация
- качество
- востребованность

Совокупность его общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях конкретных видов работ определенной сложности – это \_\_\_\_\_ работника

- квалификация
- качество
- востребованность
- полезность

Знания и умения по организации, управлению и осуществлению технических процессов – это \_\_\_\_\_ характеристики для рабочего и служащего

- квалификационные
- качественные
- психофизиологические
- полезностные

Совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника, – это \_\_\_\_\_ рабочей силы

- качество
- квалификация
- востребованность
- полезность

Общественно-полезная деятельность граждан, основанная на личном труде отдельных индивидов и членов их семей, – это деятельность

- индивидуальная трудовая
- хозяйственная
- общественно-полезная
- социально-экономическая

Объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации, – это

- трудовой коллектив
- юридическое лицо
- трудовые ресурсы предприятия
- экономически активное население

Соглашение между трудящимися и предприятием, по которому трудящиеся обязуются выполнять работу по определенной направленности подготовки с подчинением внутреннему распорядку, а предприятие обязуется выплачивать им заработную плату и обеспечивать условия труда, – это

- трудовой договор
- Трудовой кодекс
- Кодекс законов о труде
- Закон о занятости

Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации, предприятии, – это

- коллективный договор
- Трудовой кодекс
- Кодекс законов о труде
- Закон о занятости

Освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей при сохранении за ним места работы и должности – это

- отпуск
- перевод в рамках организации
- ротация кадров
- сокращение штата

Трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности и производящая материальные блага или оказывающая услуги, – это

- трудовые ресурсы
- трудовой коллектив
- юридическое лицо
- экономически активное население

Пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения, – это

- миграция рабочей силы
- перевод в рамках организации
- ротация кадров
- сокращение/увеличение персонала

Совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени, – это

- миграционный поток
- трудовые ресурсы экономики
- ротация кадров
- экономически активное население

Сочетание объективных и субъективных условий, взаимосвязь и взаимодействие которых вызывают перемещение рабочей силы, – это \_\_\_\_\_ миграции

- причины
- последствия
- система
- эффект

Система отношений, связанных с обеспечением осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, – это

- оплата труда
- трудовой договор
- коллективный договор
- жизнеобеспечение персонала

Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера – это

- заработная плата
- жизнеобеспечение персонала
- денежное пособие
- совокупный доход работников

Оплата труда работников по действующим на предприятиях сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) и представляющая собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме, – это \_\_\_\_\_ заработная плата

- основная
- дополнительная
- минимальная
- средняя

Дополнительные выплаты: премии, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные работы и ночные смены, за простои, мастерство, бригадирство, оплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам – это \_\_\_\_\_ заработная плата

- дополнительная
- минимальная

средняя  
основная

Соотношение между затратами рабочего времени, продуктивностью труда работников и величиной их заработка – это

форма заработной платы  
система заработной платы  
нормирование труда  
организация оплаты труда

Гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, – это

минимальная заработная плата  
средняя заработная плата  
общие доходы работника  
трудовые доходы

Вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства, – это

заработная плата  
рыночный доход  
минимальная заработная плата  
денежные выплаты

заработной платы, предназначенный для стимулирования работников с целью улучшения количественных и качественных показателей в работе, – это

премия  
заработная плата  
денежное довольствие  
жизнеобеспечение персонала

Объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности – это \_\_\_\_\_ труда

кооперация  
условия  
производительность  
эффективность

Стоимостная оценка объема работ (продукции, услуг) с учетом требований качества, отнесенная к приведенным затратам ресурсов или численности работников, – это \_\_\_\_\_ труда

эффективность  
условия  
производительность  
кооперация

Воздействие трудового процесса на организм человека – это \_\_\_\_\_ эффективность труда

психофизическая  
социальная  
экономическая  
морально-этическая

Гармоничное развитие личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствование всего образа жизни – это \_\_\_\_\_ эффективность труда

- социальная
- психофизическая
- экономическая
- морально-этическая

Выполнение работниками наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) – это

- совмещение профессий
- кооперация труда
- повышение квалификации
- интенсификация труда

Совокупность факторов производственной среды, влияющих на работоспособность, здоровье человека, развитие его как личности, на результаты его труда, – это \_\_\_\_\_ труда

- условия
- производительность
- эффективность
- кооперация

Показатель эффективности использования ресурсов труда (трудового фактора), который измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время, или количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции, – это \_\_\_\_\_ труда

- производительность
- условия
- эффективность
- кооперация

Уровень потребления материальных благ (обеспеченность населения промышленными продуктами, продуктами питания, жилищем и т.п.) – это

- уровень жизни населения
- кривая Лоренца
- коэффициент Джини
- коэффициент качества жизни

Обобщающая социально-экономическая категория, которая включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт, – это

- качество жизни
- кривая Лоренца
- коэффициент Джини
- коэффициент уровня жизни населения

Расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи, – это

- минимальный потребительский бюджет

денежное пособие  
жизнеобеспечение населения  
минимальная заработная плата

Денежная сумма, регулярно и законно поступающая в непосредственное распоряжение экономического агента, – это

доход  
премия  
заработная плата  
социальные выплаты

Показатель, иллюстрирующий, какую часть совокупного денежного дохода страны получает каждая доля низкодоходных и высокодоходных семей, то есть отражающий в процентах распределение дохода между семьями с разным достатком, – это

кривая Лоренца  
коэффициент Джини  
уровень жизни населения  
коэффициент качества жизни

Макроэкономический показатель, характеризующий дифференциацию денежных доходов населения в виде степени отклонения фактического распределения доходов от абсолютно равного их распределения между жителями страны, – это

коэффициент Джини  
кривая Лоренца  
уровень жизни населения  
коэффициент качества жизни

Основной показатель материальной обеспеченности населения, который включает все виды денежных доходов, а также стоимость натуральных поступлений, полученных от личного подсобного хозяйства и использованных на личное (домашнее) потребление, – это доход

совокупный  
располагаемый  
номинальный  
реальный

Количество товаров и услуг, которое можно купить на располагаемый доход в течение определенного периода, т.е. с поправкой на изменение уровня цен, – это доход

реальный  
совокупный  
располагаемый  
номинальный

Количество денег, полученное отдельными лицами в течение определенного периода, – это доход

номинальный  
совокупный  
располагаемый  
реальный

Доход, который может быть использован на личное потребление и личные сбережения, – это доход

располагаемый  
совокупный

номинальный  
реальный

Деятельность органов государственной власти и управления по регуляции социально-экономических отношений, гармонизации всех сфер общества, достижению баланса интересов основных социальных групп, обеспечению стабильности и гражданского согласия, – это

государственная социальная политика  
организация оплаты труда  
нормирование труда  
формирование «среднего класса»

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, – это экономически \_\_\_\_\_ население

активное  
неактивное  
трудоспособное  
эффективное

Население, которое не входит в состав рабочей силы, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения экономически активного населения, – это экономически \_\_\_\_\_ население

неактивное  
активное  
трудоспособное  
эффективное

Отток работников за пределы данного государства – это

эмиграция  
иммиграция  
репатриация  
эвакуация

Приток на территорию данного государства – это

иммиграция  
эмиграция  
репатриация  
эвакуация

Отношение числа прибывших за год к среднегодовой численности населения – это коэффициент

прибытия населения  
выбытия населения  
оседлости  
занятости

Отношение числа выбывших за год к среднегодовой численности населения – это коэффициент

выбытия населения  
прибытия населения  
оседлости  
занятости

Частное от деления начисленного фонда заработной платы на среднегодовую численность работающих – это размер  
 средней заработной платы  
 минимальной заработной платы  
 общих доходов работника  
 трудовых доходов

Форма оплаты труда, которая характеризуется тем, что заработная плата работнику начисляется в зависимости от количества отработанного в соответствии с табельным учетом времени и установленной тарифной ставкой или окладом, – это форма оплаты труда  
 повременная  
 сдельная  
 повременно-сдельная  
 сдельно-повременная

Форма оплаты труда, которая позволяет установить размер заработной платы работника в зависимости от объема выполненной работы, который может быть измерен в количестве операций, изделий и т.д., и размера заработной платы за единицу продукции (расценки), – это форма оплаты труда  
 сдельная  
 повременная  
 повременно-сдельная  
 сдельно-повременная

Сумма заработка и пособий, состоящих или из прямых неденежных выплат, или из платежей, запланированных на будущее, – это \_\_\_\_\_ вознаграждение работника  
 общее  
 дополнительное  
 минимальное  
 среднее

Медицинское обслуживание за счет работодателя, медицинское страхование, оплата отпуска (льготные путевки) и т.п. – это  
 неденежные выплаты  
 платежи, запланированные на будущее  
 минимальная заработная плата  
 дополнительное вознаграждение работника

Взносы работодателя в пенсионные фонды, на социальное страхование и т.п. – это  
 платежи, запланированные на будущее  
 неденежные выплаты  
 минимальная заработная плата  
 дополнительное вознаграждение работника

Бригады, которые состоят из рабочих одной и той же профессии и направлению подготовки, различающихся только по уровню квалификации и выполняющих определенный вид работы, – это бригады  
 специализированные  
 комплексные  
 смежные  
 автоматизированные

Бригады, которые включают в свой состав рабочих различных профессий, которые могут выполнять законченные виды сложных работ, – это бригады

- комплексные
- специализированные
- смежные
- автоматизированные

Труд как деятельность людей по созданию благ и услуг оценивается такими показателями, как

- эффективность, производительность и полезность труда
- трудоемкость, трудозатраты
- интенсивность и производительность труда
- привлекательность труда, размер оплаты труда

Организация труда тесно связана с

- организацией производства
- рынком труда
- кооперацией труда
- кооперацией производства

Организация труда всегда имеет две стороны:

- естественно-техническую и социально-экономическую
- индивидуальную и коллективную
- работодателей и наемных работников
- макроэкономическую и микроэкономическую

Содержание организации управления заключается в

- организации деятельности людей и использовании средств производства
- обеспечении привлекательности для работников форм и методов организации труда
- создании условий для технологического развития предприятия
- увеличении фондовооруженности труда и сокращении фондоемкости продукции

При организации труда с позиции социального критерия оценивается

- привлекательность для работника формы организации труда
- правильность расстановки работников в производстве
- уровень спроса на рабочую силу
- прогрессивность рабочих приемов и трудовых операций

На микроэкономическом уровне первостепенное значение для организации труда приобретают вопросы

- правильной расстановки работников в производстве
- устранения экономических и социальных потерь
- внедрения наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализации трудовых операций
- нормирования и оплаты труда

На отдельном рабочем месте решаются такие задачи организации труда, как

- внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализация трудовых операций
- правильная расстановка работников в производстве
- устранение экономических и социальных потерь
- нормирование и оплата труда

На макроэкономическом уровне перед совершенствованием организации труда ставятся задачи

- устранения экономических и социальных потерь
- правильной расстановки работников в производстве
- внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализации трудовых операций
- нормирования и оплаты труда

Понятие «качество рабочей силы» часто идентифицируется с понятием

- «человеческий капитал»
- «квалификация работника»
- «трудоустройство»
- «человеческий потенциал»

Содержание и структура коллективного договора определяются

- сторонами договора
- гражданским законодательством
- трудовым законодательством
- гражданским и трудовым законодательством, а также сторонами договора

Коллективный договор заключается на срок от

- 1 года до 3 лет
- 1 года и более
- 3 месяцев до 1 года
- 3 месяцев и более

Периодическая смена рабочего места, устранение однообразия трудовых движений, введение переменных ритмов труда эффективны против

- монотонности труда
- неэффективности труда
- плохих условий труда
- проблем карьерного роста

Наиболее сложная задача при подетальном разделении труда

- это обеспечить внутриучастковую кооперацию
- заключается в обеспечении мотивации занятых работников
- это внутриучастковая кооперация труда
- заключается в обеспечении внутриучастковой кооперации труда

Бригадная кооперация труда является разновидностью кооперации труда

- внутриучастковой
- подетальной
- попроцессной
- межпроизводственной

Интенсивность труда измеряется

- затратами физической и нервной энергии человека в единицу времени
- затратами живого труда на производство единицы продукции
- численностью занятых в производстве единицы продукции
- продолжительностью технологического процесса при постоянной численности занятых в нем работников

Основными директивными документами, регламентирующими условия труда, являются(ются)

- санитарные нормы проектирования предприятий
- Трудовой кодекс РФ
- нормативы МОТ
- должностные инструкции, составленные в соответствии с ТК РФ

В состав заработной платы входит вознаграждение за труд  
а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера  
только вознаграждение по всем основаниям  
только в зависимости от квалификации работника  
только в зависимости от характеристик выполняемой работы

Верны ли определения?

А) Труд – это целесообразная деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства

В) Труд – это способность удовлетворять духовные потребности, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Полезность труда – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника

В) Полезность труда – это способность трансформировать вещи таким образом, чтобы можно было увеличить степень удовлетворения потребностей

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Квалификация работника – это совокупность общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях конкретных видов работ определенной сложности

В) Квалификационные характеристики для рабочего и служащего – это знания и умения по организации, управлению и осуществлению технических процессов

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Индивидуальная трудовая деятельность – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации

В) Индивидуальная трудовая деятельность – это общественно-полезная деятельность граждан, основанная на личном труде отдельных индивидов и членов их семей

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Трудовой коллектив – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации

В) Трудовой коллектив – это отдельные индивиды и члены их семей, осуществляющие общественно-полезную деятельность

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации, предприятии

В) Трудовой договор – это соглашение между трудящимися и предприятием, по которому трудящиеся обязуются выполнять работу по определенной направлению подготовки с подчинением внутреннему распорядку, а предприятие обязуется выплачивать им заработную плату и обеспечивать условия труда

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Отпуск – это освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей без сохранения за ним места работы и должности

В) Отпуск – это освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей при сохранении за ним места работы и должности

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности и производящая материальные блага или оказывающая услуги

В) Трудовые ресурсы – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Миграция рабочей силы – это сочетание объективных и субъективных условий, взаимосвязь и взаимодействие которых вызывают перемещение рабочей силы

В) Миграция рабочей силы – это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Миграционный поток – это совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени

В) Причины миграции – это сочетание объективных и субъективных условий, взаимосвязь и взаимодействие которых вызывают перемещение рабочей силы

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами

В) Оплата труда – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Заработная плата – это система отношений, связанных с обеспечением осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами

В) Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Основная заработная плата – это оплата труда работников по действующим на предприятиях сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) и представляющая собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме

В) Основная заработная плата – это премии, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные работы и ночные смены, за простои, мастерство, бригадирство, оплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Дополнительная заработная плата – это оплата труда работников по действующим на предприятиях сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) и представляющая собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме

В) Дополнительная заработная плата – это дополнительные выплаты: премии, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные работы и ночные смены, за простои, мастерство, бригадирство, оплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Форма заработной платы – это соотношение между затратами рабочего времени, продуктивностью труда работников и величиной их заработка

В) Форма заработной платы – это основной показатель материальной обеспеченности населения, включающий все виды денежных доходов

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Минимальная заработная плата – это элемент заработной платы, предназначенный для стимулирования работников с целью улучшения количественных и качественных показателей в работе

В) Минимальная заработная плата – это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Премия – это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда

В) Премия – это элемент заработной платы, предназначенный для стимулирования работников с целью улучшения количественных и качественных показателей в работе

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Кооперация труда – это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности

В) Кооперация труда – это стоимостная оценка объема работ (продукции, услуг) с учетом требований качества, отнесенная к приведенным затратам ресурсов или численности работников

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Эффективность труда – это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности

В) Эффективность труда – это стоимостная оценка объема работ (продукции, услуг) с учетом требований качества, отнесенная к приведенным затратам ресурсов или численности работников

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Психофизическая эффективность труда – это воздействие трудового процесса на организм человека

В) Психофизическая эффективность труда – это гармоничное развитие личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствование всего образа жизни

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Социальная эффективность труда – это воздействие трудового процесса на организм человека

В) Социальная эффективность труда – это гармоничное развитие личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствование всего образа жизни

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Совмещение профессий – это выполнение работниками наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности)

В) Совмещение профессий – это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Условия труда – это обобщающая социально-экономическая категория

В) Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, влияющих на работоспособность, здоровье человека, развитие его как личности, на результаты его труда

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Производительность труда – это показатель эффективности использования ресурсов труда (трудоого фактора)

В) Производительность труда измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время или количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Уровень жизни населения – это обобщающая социально-экономическая категория, включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт
- В) Уровень жизни населения – это уровень потребления материальных благ (обеспеченность населения промышленными продуктами, продуктами питания, жилищем и т.п.)

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Качество жизни – это обобщающая социально-экономическая категория, включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт
- В) Качество жизни – это уровень потребления материальных благ (обеспеченность населения промышленными продуктами, продуктами питания, жилищем и т.п.)

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Минимальный потребительский бюджет – это денежная сумма, регулярно и законно поступающая в непосредственное распоряжение экономического агента
- В) Минимальный потребительский бюджет – это расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да
- А – нет, В – нет

Верны ли определения?

- А) Доход – это денежная сумма, регулярно и законно поступающая в непосредственное распоряжение экономического агента
- В) Доход – это денежная сумма, достаточная для приобретения набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи

Подберите правильный ответ

- А – да, В – нет
- А – да, В – да
- А – нет, В – да

А – нет, В – нет

Верны ли определения?

А) Кривая Лоренца – это макроэкономический показатель, характеризующий дифференциацию денежных доходов населения в виде степени отклонения фактического распределения доходов от абсолютно равного их распределения между жителями страны

В) Кривая Лоренца – это показатель, иллюстрирующий, какую часть совокупного денежного дохода страны получает каждая доля низкодоходных и высокодоходных семей, то есть отражает в процентах распределение дохода между семьями с разным достатком

Подберите правильный ответ

А – да, В – нет

А – да, В – да

А – нет, В – да

А – нет, В – нет

### 6.3. Методические материалы по освоению дисциплины

#### Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины «Рынок труда»

Дисциплина «Рынок труда» считается освоенной обучающимся, если он имеет положительные результаты промежуточного, текущего и итогового контроля. Это означает, что обучающийся освоил необходимый уровень теоретических знаний в области деятельности по организации предпринимательской деятельности и овладел навыками осуществления данной деятельности.

Контактная и самостоятельная работа осуществляется обучающимся в соответствии с учебным планом, календарным учебным графиком и рабочей программой дисциплины.

Контактная работа предусматривает взаимодействие обучающегося с преподавателем в электронной информационно-образовательной среде института:

- лекции и практические/семинарские занятия,
- индивидуальные консультации преподавателя, по возникающим у обучающегося вопросам в процессе освоения учебного материала дисциплины

Для достижения вышеуказанного обучающийся должен соблюдать следующие правила, позволяющие освоить дисциплину на высоком уровне:

1. Начало освоения курса должно быть связано с изучением всех компонентов рабочей программы дисциплины с целью понимания ее содержания и указаний, которые будут доведены до сведения обучающегося на первой лекции и первом семинарском занятии. Это связано с:

- установлением сроков и контроля выполнения индивидуального задания каждым обучающимся;
- распределением тем докладов, контрольных работ (в соответствии с учебным планом) и сроки их представления;
- критериями оценки текущей и самостоятельной работы обучающегося (устного опроса, фронтального опроса, индивидуального задания, работы на семинарских/практических занятиях, тестирования - рубежного контроля).

Перед началом курса обучающемуся целесообразно ознакомиться со структурой дисциплины на основании программы, а также с последовательностью изучения тем и их объемом. С целью оптимальной самоорганизации необходимо сопоставить эту информацию с расписанием учебных занятий и выявить наиболее затратные по времени и объему темы, чтобы заранее определить для себя периоды объемных заданий.

2. Каждая тема содержит лекционный материал, список литературы для самостоятельного изучения, вопросы и задания для подготовки к семинарским и/или

практическим занятиям, а также материалы для самостоятельной работы. Необходимо заранее обеспечить себя этими материалами и литературой или доступом к ним.

3. Лекционный материал и указанные литературные источники по пройденной теме необходимо изучить перед посещением следующего лекционного занятия. Это позволяет закрепить прослушанный материал лекции и проверить правильное понимание материала при ответах на вопросы, заданные лектором в начале лекции по пройденному ранее материалу.

4. Семинарское и/или практическое занятие, как правило, начинается с фронтального опроса по лекционному материалу темы и материалам указанных к теме литературных источников. В связи с этим подготовка к семинарскому/практическому занятию заключается в повторении лекционного материала и изучении вопросов предстоящего занятия.

5. В конце изучения каждого раздела обучающийся проходит тестирование - рубежный контроль.

6. Оформление всех видов письменных работ регламентируется соответствующими требованиями установленными в институте.

7. Успешное прохождение промежуточной аттестации предусматривает выполнение правил 1 – 6.

### **Рекомендации по проведению учебных занятий с обучающимися с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий**

Для проведения контактной работы обучающихся с преподавателем АНООВО «КИУ» с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий определен набор электронных ресурсов и приложений, которые рекомендуются к использованию в образовательном процессе. Образовательный процесс осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий 2024/2025 учебного года, размещенным на официальном сайте института.

Для организации дистанционных образовательных технологий используются «Инструкция по использованию приложения «Сферум» для преподавателей» и «Инструкция по использованию приложения «Сферум» для обучающихся» посредством использования VK Мессенджер.

Организация образовательного процесса осуществляется через личный кабинет на официальном сайте института. Преподаватель в разделе «Электронный журнал» для соответствующей учебной группы указывает тему занятия. Прикрепляет учебные материалы, задания или ссылки на электронные ресурсы, необходимые для освоения темы, выполнения домашних заданий.

Алгоритм дистанционного взаимодействия:

1.1. Для обеспечения дистанционной связи с обучающимися преподаватель взаимодействует с обучающимися групп в электронной платформе «Сферум», либо посредством корпоративной электронной почты (домен @kiu39.ru).

1.2. В сформированных группах обучающихся на платформах преподаватель доводит до обучающихся информацию:

- об алгоритме размещения информации об учебных материалах и заданиях на электронных ресурсах Института.

- индивидуальный график консультирования обучающихся, в т.ч. дистанционном формате.

1.3. Обучающиеся выполняют задание, в соответствии с расписанием учебных занятий в формате дистанционного обучения и предоставляют их в электронной форме на электронный ресурс.

1.4. Осуществление мониторинга выполнения учебного плана и посещаемости занятий происходит ежедневно преподавателем через электронные ресурсы.

### **Методические указания освоению лекционного материала**

Лекционный материал и указанные литературные источники по соответствующей теме необходимо изучить перед посещением соответствующего лекционного занятия, так как лекция в аудитории предполагает раскрытие актуальных и проблемных вопросов рассматриваемой темы, а не содержания лекционного материала. Таким образом, для понимания того, что будет сказано на лекции, необходимо получить базовые знания по теме, которые содержатся в лекционном материале.

При возникновении затруднений с пониманием материала занятия обучающийся должен обратиться с вопросом к лектору или преподавателю, ведущему семинарские/практические занятия, для получения соответствующих разъяснений в отведенное для этого преподавателем время на занятии либо по электронной почте. В интересах обучающегося своевременно довести до сведения преподавателя информацию о своих затруднениях в освоении предмета и получить необходимые разъяснения, так как говорить об этом после получения низкой оценки при опросе или по результатам контрольной работы не имеет смысла.

### **Методические указания по подготовке обучающихся к лекционным занятиям**

Лекционное занятие, как правило, начинается с устного опроса по пройденной теме. Поэтому обучающемуся необходимо просматривать конспект сразу после занятий. Отметить тот материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

### **Методические указания по подготовке обучающихся к семинарским занятиям**

Для успешного усвоения дисциплины обучающийся должен систематически готовиться к семинарским/практическим занятиям в течение семестра. Для этого необходимо:

- познакомиться с планом семинарского/практического занятия;
- изучить соответствующие вопросы в конспекте лекций для подготовки к фронтальному опросу на семинарском/практическом занятии;
- ответить на вопросы, вынесенные на обсуждение;
- систематически выполнять задания преподавателя, предлагаемые для выполнения во внеаудиторное время.

В ходе семинарских/практических занятий обучающиеся под руководством преподавателя могут рассмотреть различные точки зрения специалистов по обсуждаемым проблемам. Продолжительность подготовки к семинарскому/практическому занятию должна составлять не менее того объема, что определено п.4.3 рабочей программы,

Семинарские занятия могут проводиться в различных формах:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме семинарского/практического занятия;
- письменные ответы на вопросы преподавателя;
- групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- заслушивания и обсуждение докладов на круглом столе;

Подготовка к семинарским занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Для получения более глубоких знаний обучающимся рекомендуется изучать дополнительную литературу (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Одним из важных показателей активности обучающегося в освоении дисциплины является подготовка по аспектам теории или практики изучаемой дисциплины в соответствии с предлагаемой тематикой. Один доклад готовят один-два обучающихся. Доклад должен содержать суть рассматриваемого аспекта, причину необходимости рассмотрения, описание существующих или возникающих для данного аспекта проблем предлагаемые пути их решения.

Доклад должен быть оформлен на бумажном носителе с указанием использованных литературных источников. Доклад и материалы презентации должны быть сданы преподавателю. При невыполнении этого условия за доклад выставляется оценка «неудовлетворительно». Продолжительность доклада не более 10 минут. Докладчики один или оба должны выступить. Представленный материал обсуждается на занятии обучающимися. Это означает, что подготовка каждого обучающегося к такому занятию будет заключаться в изучении темы, предлагаемой к обсуждению, и подготовке вопросов, которые он задаст докладчикам. При подготовке таких вопросов необходимо иметь в виду, что в докладе прозвучат основные аспекты и проблемы, поэтому поверхностные вопросы, связанные с уточнением понятийного аппарата, перечислением функций и т.п. (если это не является сутью обсуждаемой проблемы) будут оцениваться неудовлетворительно.

Преподаватель оценивает на занятии вопросы и ответы. Таким образом, по результатам занятия все обучающиеся группы имеют оценки, выставляемые в журнал. Отсутствие вопроса у обучающегося свидетельствует о его неподготовленности к занятию и получением неудовлетворительной оценки.

### **Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся**

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающийся (далее самостоятельная работа обучающийся) - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа обучающийся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Цель самостоятельной работы обучающихся - научить осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

Объем самостоятельной работы обучающихся определяется ФГОС и обозначен в тематическом плане рабочей программы (п. 4.1 данной рабочей программы). Самостоятельная работа обучающихся является обязательной для каждого обучающегося и определяется учебным планом по направлению. Для успешной организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- готовность обучающихся к самостоятельной работе по данной дисциплине и высокая мотивация к получению знаний;
- наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;
- регулярный контроль качества выполненной самостоятельной работы;
- консультационная помощь преподавателя.

При изучении каждой дисциплины организация самостоятельной работы должна представлять единство трех взаимосвязанных форм:

1. Внеаудиторная самостоятельная работа;
2. Аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя;
3. Творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся:

- изучение учебной, учебно-методической литературы и иных источников по темам;

подготовка вопросов преподавателю по дисциплине в в период контактной работы (лекции, семинары/практические занятия, групповые и индивидуальной консультации);

- подготовка и написание контрольных работ (в соответствии с учебным планом);
- подготовка и написание курсовых работ (в соответствии с учебным планом) и ее корректировка в соответствии с замечаниями рецензента;
- подготовка и написание рефератов, докладов;
- подбор и изучение литературных источников;
- поиск и анализ информации по заданной теме;
- анализ научной статьи;
- анализ статистических данных по изучаемой теме;
- подготовка к участию в научно-практических конференциях с докладами по темам изучаемой дисциплины, смотрах, олимпиадах и др.

Виды аудиторной самостоятельной работы:

- во время лекции обучающиеся могут выполнять самостоятельно небольшие задания: решать несложные задачи, приводить примеры, дополнять классификации и т.д.;
- на семинарских занятиях обучающиеся самостоятельно решают творческие задачи, кейс-ситуации, заполняют таблицы, конспектируют главное из выступлений других обучающихся, выполняют тестовые задания и т.д.

Вид творческой самостоятельной работы:

- обучающийся может выбрать тему, связанную с вопросами изучаемой дисциплины и подготовить выступление на конференцию;
- обучающийся может выбрать заинтересовавшую его тему и развивать ее во время прохождения практики, в дальнейшем в курсовых и выпускной квалификационной работе.

Оценка освоения обучающимся учебной дисциплины в течение закрепленного учебным планом периода осуществляется в процессе текущего контроля.

Текущий контроль осуществляется в следующих формах:

- фиксация участия в устных и фронтальных опросах;
- оценка качества выполнения иллюстративного материала и устного доклада;
- оценка качества работы при решении практических задач, кейс-ситуаций.
- контроль и фиксация прохождения тестирования в целях самопроверки.
- проверка ответов на вопросы рубежного контроля;
- проверка письменных контрольных заданий.

Виды заданий для самостоятельной работы изложены в п.4 настоящей программы, а содержание заданий для самостоятельной работы в форме текущего контроля по дисциплине представлены там же в п. 6.2.

Все виды активности преподаватель фиксирует в течение установочно-экзаменационной сессии и обязательно учитывает при оценке знаний обучающегося по данной дисциплине.

### **Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации**

Подготовка к зачету с оценкой является заключительным этапом изучения дисциплины. Зачет проводится в тестовой форме.

При подготовке к промежуточной аттестации особое внимание следует обратить на следующие моменты:

- выучить определения всех основных понятий.
- проверить свои знания с помощью примерных тестовых заданий.

Содержание тестов находится в доступном режиме с начала изучения дисциплины. В связи с этим целесообразно изучать тесты по каждой теме вместе с подготовкой к соответствующему текущему занятию. Кроме того, необходимо помнить, что часть тестовой базы (не более 10%) непосредственно перед промежуточной аттестацией может быть дополнена или изменена. В связи с этим целесообразно изучать не только тесты, выносимые на зачет с оценкой, но и иные вопросы, рассматриваемые на лекциях и занятиях. Эти

изменения, как правило, доводятся до сведения обучающихся на консультации перед зачетом с оценкой. В процессе подготовки к зачету с оценкой выявляются вопросы, по которым нет уверенности в ответе либо ответ обучающемуся не ясен. На консультации это можно прояснить, поэтому непосещение консультации может негативно отразиться на результатах зачета с оценкой. На консультации также необходимо уточнить сущность правильного ответа на так называемые «открытые» тесты, то есть те в которых не представлены варианты ответов: единицы измерения, вариант округления и т.п. и иные вопросы по организации и проведению зачета с оценкой.

**Терминологический словарь (гlossарий)**

**Акцизы** - косвенные налоги, которые выплачиваются потребителем в виде надбавки к цене товара, рассчитанной как процент от цены

**Аттестация служащих** - процедура установления соответствия работника должности, которую занимает и определение размера оплаты труда

**Безработица** - сложное экономическое, социальное и психологическое явление.

**Безработица** - это экономическая категория, отражающая экономические отношения по вынужденной занятости трудоспособного населения. Безработица — явление в экономике, при котором часть экономически активного населения, желающая работать на условиях найма или создать собственное дело, не может продать (применить) свою рабочую силу.

**Безработные в определении МОТ** - это лица в возрасте 15-70 лет (как зарегистрированные так и незарегистрированные в государственной службе занятости), которые одновременно удовлетворяют трем условиям: не имеют работы (доходного занятия); ищут работу или пытаются организовать собственное дело готовы приступить к работе в течение следующих двух недель К этой категории относятся также лица, обучающиеся по направлению службы занятости, с нашли работу и ждут ответа или готовятся к ней приступить, но на данный момент еще не работают.

**Безработные** - трудоспособные граждане трудоспособного возраста, которые по независящим от них причинам не имеют заработка или других предусмотренных законодательством доходов из-за отсутствия подходящей работы, зарегистрирован ни в государственной службе занятости, то есть это лица, действительно ищут работу и способные приступить к работе.

**Безработный** — лицо старше 16 лет, которое в рассматриваемый период не имело работы, было готово сразу приступить к работе, искало работу, т. е. предпринимало конкретные шаги в поисках оплачиваемой работы по найму или работы не по найму или стремилось организовать собственное дело.

**Бестарифная система оплаты труда** — такая оплата труда, основой которой является квалификационный уровень, который характеризует фактическую продуктивность работника; кроме того, учитывается величина отработанного времени и коэффициент трудового вклада работника.

**Бригада** - это организационно-технологическое и социально-экономическое объединение работников одинаковых или различных профессий на базе соответствующих производств, оборудования, инструмента, оснастки, сырья и материал лов, для выполнения производственного задания по выпуску высококачественной продукции определенного количества с наименьшими материальными и трудовыми затратами на основе коллективной материальной заинтересованности. Бригада — первичный трудовой коллектив, объединяющий рабочих одной или нескольких профессий и квалификаций для совместного выполнения производственного задания при коллективной ответственности за результаты работы.

**Валовой внутренний продукт (ВВП)** - совокупная рыночная стоимость всего объема товаров и услуг во всех сферах экономики страны, независимо от форм собственности предприятий, расположенных на ее территории

**Валовой национальный доход (ВНД)** - общий объем первичных доходов по стране за определенный период

**Вторичная занятость** - дополнительная трудовая деятельность вне основного места работы

**Выработка** - это показатель уровня производительности труда, которая определяется количеством продукции (работ, услуг) за единицу времени, или количеством продукции

(работ, услуг), которая приходится на одного среднего работника или рабочего за год, квартал, месяц.

**Гибкий рынок труда** — рынок труда, адекватно реагирующий на изменение цен, спроса и предложения труда. Различают количественную и функциональную гибкость рынка труда.

**Границы разделения труда** – критерии целесообразности разделения труда.

**Государственном бюджете** — централизованный фонд денежных средств государства

**Децильный коэффициент дифференциации доходов.** Он представляет собой соотношение средних доходов 10 % самых богатых жителей государства к такому же проценту беднейших. Чем меньше получившийся результат, тем стабильнее ситуация в обществе. Считается, что значение коэффициента больше 10 означает гипотетическую возможность возникновения гражданских беспорядков и начала государственного переворота. Это связано с тем, что разница в принадлежащих разным «кастам» активов настолько велика, что сразу бросается в глаза несправедливость устройства общества.

деятельность нетрудоспособных граждан. Этот показатель отражает низшую границу цены рабочей силы, что позволяет поддерживать здоровье и работоспособность человека на нормальном уровне, который соответствует требованиям физиологии.

**Дивиденд** - доход по акциям, выплачиваемый акционерным обществом в зависимости от наличия и размера прибыли.

**Дисциплина труда** — строгое следование установленному порядку осуществления трудовой деятельности, соблюдение предписанных правил.

**Доход** — получение средств от использования имеющихся у работника материальных и денежных средств для вложения в экономику (например проценты в банках, дивиденды на акции, оплата за сдачу жилья в наем и т. п.) наряду с оплатой труда.

**Доходы населения** - совокупность средств и расходов в натуральном выражении для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека. Формирование их осуществляется за счет оплаты труда работникам, выплат из социальных фондов, предпринимательских доходов, доходов от личного подсобного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности, доходов из других источников.

**Занятость** — деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, которая не противоречит законодательству России и, как правило, приносит им заработок (доход).

**Занятость населения** - деятельность части населения по созданию общественного продукта, она отражает потребность человека в самовыражении, а также в удовлетворении материальных и духовных потребностей через доход, который лицо получило за свою работу.

**Занятые экономической деятельностью в определении МОТ** - лица в возрасте 15-70 лет, которые выполняют работы за вознаграждение по найму на условиях полного или неполного рабочего времени, работают индивидуально (самостоятельно) или у отдельных граждан-работодателей, на собственном (семейном) предприятии, безвозмездно работающие члены домашнего хозяйства, занятые в личном подсобном сельском хозяйстве, а также временно отсутствующие на работе.

**Заработная плата** - вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятий. Заработная плата – это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда.

**Зарплата дополнительная** - вознаграждение за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность и за особые условия труда. Она охватывает доплаты, надбавки, гарантии и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций.

**Зарплата минимальная** - законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за

выполненную работником месячную, часовую норму труда (объем работ) К минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности и хозяйствования, основой для определения государственных тарифов в сфере оплаты труда, пенсий, стипендий, пособий и других социальных выплат.

**Зарплата основная** - вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности) Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных их расценок для рабочих и должностных окладов для руководителей, профессионалов, специалистов, технических служащих.

**Здоровье** - характеристика качества рабочей силы, которая отражает состояние физического, умственного и социального самочувствия Различают три уровня здоровья: биологический, социальный и личный

**Индекс потребительских цен** - изменение стоимости основных товаров и услуг за определенный период, выраженная в процентах

**Индексация доходов** - полное или частичное возмещение ущерба в доходах вследствие роста цен на товары и тарифов на услуги, одна из форм государственного регулирования уровня и дифференциации доходов и заработной платы, а также обеспечение социальной защищенности гражданам.

**Индикаторы качества жизни** - показатели, характеризующие степень достижения социальных результатов экономического развития

**Индикаторы уровня** - показатели, характеризующие удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан

**Интенсивность труда нормальная** - значит такие затраты жизненной энергии в течение рабочего времени, которые обеспечивают необходимые условия для полного функционирования организма и полного восстановления работоспособности до начала нового трудового дня.

**Интенсивность труда** - характеризует степень напряженности труда за единицу времени и измеряется количеством затраченной энергии человека Чем выше уровень интенсивности труда, тем выше его производительность Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психическими возможностями человеческого организма.

**Интерес** - конкретное выражение осознанных потребностей

**Инфляция** - обесценивание бумажных денег, обусловленное ростом цен

**Качество рабочей силы** - это совокупность свойств человека, которые проявляются в процессе труда и включают квалификацию и личные характеристики работника (физиологические и социально-психологические особенности).

**Квалификация** - совокупность производственных знаний, умений, определенных практических навыков Она выражает степень способности выполнять определенные задачи и обязанности

**Классификатор профессий (КП)** - это составляющая государственной системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации

**Коллектив** — устойчивое объединение работников, которые обладают тремя единствами: единством цели (цель должна быть общечеловеческой), единством действий и единой системой управления, дисциплины и ответственности.

**Коллективный договор** - правовой акт, инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений между работниками организации и работодателями, который определяет согласованные позиции сторон по решению важных вопросов в условиях оплаты труда, социальных выплат и компенсаций, социального обеспечения и страхования и других аспектов жизни трудового коллектива.

**Конъюнктура рынка труда** - это соотношение спроса и предложения труда на данный период, которое определяет ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения Выделяют три типа конъюнктуры: 1) трудодефицитна, когда на рынке

труда наблюдается нехватка предложения труда, 2) трудоизбыточных, когда существует большое количество безработных и соответственно избыток предложения труда, 3) равновесная, когда спрос на труд соответствует его предложению. Каждый из типов рыночной конъюнктуры может принадлежать к тому или иному из другого региона или сферы приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране.

**Кооперация труда** — объединение людей для совместного участия в одном или разных, не связанных между собой, процессах труда.

**Кооперация** - это организованная производственная взаимодействие между отдельными работниками, коллективами бригад, участков, цехов, служб в процессе труда для достижения определенного производственного эффекта

**Лидер** — никем не назначенные руководители группы.

**Международная организация труда (МОТ)** - специализированное учреждение (сейчас работает при Организации Объединенных Наций (ООН)), образованная в 1919, которая провозгласила своей целью изучение условий труда и жизни трудящихся и их улучшение через выработку конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства. Место пребывания - Женева

**Метод труда** — способ осуществления процесса труда, характеризующийся составом приемов и определенной последовательностью их выполнения.

**Минимальный потребительский бюджет** — величина доходов, которая позволяет удовлетворять потребность в питании на уровне физиологического минимума, а также обеспечивать удовлетворение минимальных потребностей в предметах одежды, обуви, хозяйственных вещах, предметах санитарии и гигиены, культурных потребностей, возможность оплаты жилищно-коммунальных услуг, уплату налогов, взносов, осуществлять минимальные накопления. Минимальный потребительский бюджет (МСБ) - обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы трудоспособных и нормальную жизнеспособность

**Модели рынка труда** – схемы построения и описания рынка труда как явления.

**Мотив** - побуждение к активности в деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить свои потребности, внутреннее обоснование личностью своего поведения, состояние предрасположенности (готовности) к определенным действиям.

**Мотивация труда** — совокупность внутренних побудительных сил.

**Мотивация** - воздействие на поведение человека для достижения общественных, групповых и личных целей через материальные и моральные побудительные меры, а также организационные (административные) меры

**Население** - совокупность людей, проживающих на определенной территории (стране, области, городе, районе, селе и т.д.), является источником ресурсов для работы, потребителем, формирует спрос

**Номинальная заработная плата** - сумма средств, которую получает наемный работник за свой труд

**Номинальные доходы населения** - вся сумма конечных доходов

**Норма времени** - определяет количество рабочего времени, необходимого для выполнения единицы продукции или для выполнения определенного объема работ. Различают нормы подготовительно-заключительного времени, основного, вспомогательного, оперативно, времени обслуживания рабочего места, времени на отдых и личные надобности, на регламентированные перерывы по организационно-техническим причинам, штучно-калькуляционного времени.

**Норма выработки** - количество продукции, или объем работы, которые должны быть выполнены за единицу рабочего времени. Нормы выработки измеряются в натуральных единицах (штуках, метрах и т.д.) и выражают необходимый результат деятельности работника.

**Норма обслуживания** - количество единиц оборудования, рабочих мест, квадратных метров площади и т.д., которые обслуживаются одним

**Норма управляемости (числа подчиненных)** - количество работников, которое должно быть непосредственно подчиненной одному руководителю

**Нормирование труда** - это вид деятельности по управлению производством, связанный с определением необходимых затрат труда и его результатов, контролем за мерой труда

**Нормированное задание** - определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или группой (бригадой) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц) Нормированное задание устанавливается не только в натуральных единицах, но и в нормо-часах, нормо-рублях.

**Обслуживание рабочего места** – совокупность нескольких обособленных функций: ремонтной, обеспечения инструментом, наладочной, функции материального обеспечения (получение, хранения и выдача на рабочее место материалов и деталей), транспортной, функции технического контроля, организационной (распределение работ по исполнителям) и прочих функций (например, ремонта инвентаря, упаковки, уборки помещений...).

Однако этот показатель предназначается для определенного периода преодоления кризисного состояния экономики

**Оплата труда** — цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, которая включает не только денежные выплаты, но и не денежные.

**Организация заработной платы** – это порядок установления и выплаты работникам номинальной заработной платы.

**Организация рабочего места** — система мероприятий, направленных на создание всех необходимых условий для высокопроизводительного труда, на повышение его содержательности и охрану здоровья работника.

**Организация рабочего места** - это система мероприятий по его планированию, оснащению средствами и предметами труда, размещение в определенном порядке, обслуживание и аттестации

**Организация труда** — определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности.

**Организация труда** - это способ соединения непосредственных производителей со средствами производства с целью создания благоприятных условий для получения высоких конечных социально-экономических результатов Организация труда является объективной необходимостью и неотъемлемой частью трудовой деятельности человека, обеспечивает совершенствование всех процессов труда для достижения наивысшей эффективности общественного производства.

**Пенсия** - ежемесячная денежная выплата гражданам за достижением установленного законом пенсионного возраста, наступление инвалидности, потери кормильца

**Персонификация** - это наличие у каждого лица персонального счета, на котором отображается внесении страховых платежей

**Повременная форма оплаты труда** — такая оплата труда, когда мерой количества труда выступает отработанное время.

**Политика доходов и заработной платы** - совокупность установленных государством норм и правил, которые влияют на уровень доходов, инфляцию и цены

**Политика занятости** – это комплекс мер по прямому и/или косвенному регулированию государством основных параметров занятости и рынка труда.

**Порог индексации** - индекс потребительских цен, при достижении которого повышается заработная плата

**Потребительская корзина** - минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности

**Потребность** – первоисточник мотивации, нужда в чем-либо.

**предложение рабочей силы** - характеризует численность трудоспособных людей с учетом их пола, возраста, образования, профессии, квалификации на рынке труда и др.

**Предложение труда** — численность и состав способных к труду, заинтересованных и нуждающихся в получении работы людей (по полу, возрасту, образованию и другим характеристикам).

**Прожиточный минимум** - это показатель объема и структуры потребления основных материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем поддержание активного физического состояния различных социально-демографических их групп населения

**Производительность труда** - это плодотворность, эффективность затрат конкретного труда, которая определяется количеством продукции, произведенной за единицу рабочего времени, или количеством времени, затраченного на единицу продукции. Рост я производительности труда означает увеличение количества продукции, произведенной в единицу времени, или в экономии рабочего времени, затраченного на единицу продукции.

**Производительность** - это эффективность использования ресурсов-труда, капитала, земли, материалов, энергии, информации при производстве различных товаров и предоставлении услуг. Она выражает взаимосвязь между количеством и качеством й произведенных товаров или оказанных услуг и ресурсами, которые были потрачены на их производство.

**Рабочая сила индивидуальная** - это совокупность физических и духовных качеств человека, которые используются в процессе производства товаров и услуг

**Рабочее место** - это зона трудовой деятельности работника или группы работников, оснащенная всем необходимым для успешного осуществления работы. Одновременно - это первичное звено производственной структуры предприятия, которая может функционировать относительно самостоятельно. Рабочее место — зона приложения труда, оснащенная необходимым оборудованием и инвентарем для эффективного выполнения рабочим или бригадой определенного производственного задания.

**Разделение труда** — это обособление отдельных частичных трудовых процессов, осуществляемое с целью сокращения производственного цикла за счет единовременного выполнения различных работ, а также для повышения производительности труда, достигаемого за счет более быстрого приобретения навыков рабочими при специализации работ.

**Разделение труда на предприятии** - это специализация отдельных работников на выполнении определенной части совместной работы. Существуют следующие основные виды разделения труда: технологический, пооперационный, функциональный, профессиональный, квалификационный.

**Рациональный потребительский бюджет** — — величина доходов, которая ориентирована на действительную минимальную общественную потребность.

**Реальная заработная плата** - заработная плата, выраженная в материальных благах и услугах, которые работник может фактически приобрести за свою номинальную (денежную) заработную плату

**Реальные доходы** - общая сумма денежных доходов, скорректированная с учетом изменения потребительских цен

**Резервы повышения производительности труда** - это неиспользованные возможности экономии затрат труда (как живой, так и овеществленного), которые возникают вследствие действия тех или иных факторов (совершенствование техники, технологии, организации производства и т.д.) Уровень производительности труда зависит от степени использования резервов. Резервы могут оцениваться в абсолютных и относительных величинах.

**Рынок труда** - это система общественных отношений, связанных с покупкой и продажей товара «рабочая сила», это также сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу, механизм, обеспечивающий согласование цены и условий в работе между работодателями и наемными работниками. Рынок труда — совокупность общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т. е. отношений между реальными и потенциальными продавцами и покупателями труда.

**Сдельная форма оплаты труда** — такая оплата труда, которая находится в прямой зависимости от количества произведенной продукции (работы) соответствующего качества.

**Сегментация рынка труда** - это разделение работников и рабочих мест на замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими рамками

Системы оплаты труда – разновидности сдельной и повременной форм оплаты труда.

**Социальная помощь** - форма денежных выплат, регулярных или одноразовых, в предусмотренных законодательством случаях частичной или полной нетрудоспособности, тяжелого материального положения, поддержки семей с детьми, смертности те родственники.

**Социальная структура коллектива** – это его строение, которое определяется составом и сочетанием в нем различных социальных групп.

**Социально-психологические группы** — совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим их социальным признаком, свойством (например, профессией, уровнем образования и т. д.); формируются по общности интересов, ценностных ориентаций, увлечений...

**Социально-психологический климат коллектива** — это относительно устойчивый общий эмоциональный настрой коллектива, формирующийся в каждой группе. Это целостное состояние, которое отражает весь комплекс социального бытия коллектива.

**Социальные нормы** — это требования, предписания, пожелания и ожидания соответствующего поведения. Нормами могут быть логически сформулированные правила : запреты, разрешения, должностные инструкции; и стандарты поведения, традиции, которые вырабатываются в процессе совместного труда.

**Социальные трансферты или трансфертные платежи** - это целенаправленная операция, заключается в передаче ресурсов в денежной и натуральной формах государственными и некоммерческими организациями (профессиональными, религиозными благотворительными т.д.) населению.

**Справочник квалификационных характеристик профессий работников** - систематизированный по видам экономической деятельности сборник описаний профессий, приведенных в классификаторе профессий, он состоит из выпусков и разделов выпусков, которые сгруппированы по основным видам экономической деятельности, производства и робе.

**Спрос на рабочую силу индивидуальный** - это рыночный спрос отдельного работодателя (предпринимателя, фирмы, организации)

**Спрос на рабочую силу совокупный** - это рыночный спрос со стороны всех фирм, организаций, представленных на рынке

**Спрос на труд** — число и структура рабочих мест, объем жизненных средств, используемых для привлечения рабочей силы.

**Стимул** - побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей

**Стимулы** – это внешние силы, побуждающие к труду. Основной задачей стимулирования является снятие отчуждения личности, её сопротивления работе.

**Стоимость рабочей силы** - это совокупность затрат предпринимателя, связанных с использованием рабочей силы, обеспечением необходимого ее воспроизведения Она определяется объемом жизненных благ, необходимых для обеспечения нормальной й жизнедеятельности человека, то есть для поддержания ее работоспособности, профессионально-квалификационной подготовки, содержания семьи и воспитания детей, духовного развития.

**Тарифная сетка** - это шкала квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов Она служит для дифференциации размера заработной платы работников в зависимости от их квалификации, определения соотношения в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности. Тарифная сетка — это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, позволяющих осуществлять дифференциацию оплаты труда работников по сложности труда.

**Тарифная система** - это совокупность нормативов, регулирующих основную часть заработной платы работников Она используется для распределения работ в зависимости от

их сложности, дифференциации размеров заработной платы работников в зависимости от их квалификации, ответственности, условий труда (т.е. ее вредности, тяжести, интенсивности, привлекательности и т.д.), его количества и результатов С помощью тарифной системы устанавливаются соотношения между низко-и высокооплачиваемыми категориями работников. Тарифная система — совокупность нормативных материалов, позволяющих осуществлять дифференциацию оплаты труда различной сложности.

**Тарифная ставка** - определяет размер заработка за час, день или месяц работы Тарифная ставка I-го разряда - это минимальная заработная плата работника, определенная в коллективном договоре, установление которой зависит от экономического состояния предприятия, его финансовых возможностей на период действия коллективного договора, государственной, отраслевой и региональной гарантии минимальной заработной платы.

**Труд** - это целесообразная, сознательная, организованная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения общественных и личных потребностей людей Содержание и характер труда с зависят от степени развития производительных сил и производственных отношений.

**Трудовое поведение** — совокупность сознательных поступков и действий, связанных с созданием материальных и духовных благ, направленных на удовлетворение определенных человеческих потребностей и востребованных людьми.

**Трудовой потенциал** - это совокупность количественных и качественных характеристик, способностей и возможностей трудоактивного населения, которые реализуются в рамках и под влиянием существующей системы отношений

**Трудовой прием** – это законченная совокупность трудовых действий, приводимых непрерывно и связанных между собой единым целевым назначением.

**Трудовые ресурсы** — часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием и знаниями для работы в народном хозяйстве. Согласно статистической практике России в трудовые ресурсы включается население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также занятые в экономике лица в нетрудоспособном возрасте. Трудовые ресурсы - это часть трудоспособного населения, которая обладает физическими и умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности К трудовым ресурсам относится население в работоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях.

**Трудоемкость** - это показатель, характеризующий затраты времени на единицу продукции (обратная величина выработки) Различают технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, производственную трудовую активность, трудоемкость управления производством, полную трудоемкость.

**Условия труда** - это совокупность взаимосвязанных производственных, санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических и социальных факторов конкретного труда, обусловленных уровнем развития производительных сил общества; в определяют состояние производственной среды и влияние на здоровье и работоспособность человек.

**Установки** – стабильные мотивы, когда отношение человека к определенной ситуации характеризуется большей готовностью к непосредственным действиям.

**Факторы повышения производительности** - это движущая сила, существенная причина, влияющая на определенный процесс или явление и изменяет уровень и динамику производительности Различают две основные группы факторов производительности: внешние и внутренние Факторы, определяющие повышение производительности труда: материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические.

**Физиологический потребительский бюджет** — это низший в обществе уровень доходов, рассчитываемый исходя из биологических потребностей человека; включает только продукты питания, соответствующие минимальным физиологическим потребностям человека по калорийности и химическому составу.

**Фонд накопления** - часть национального дохода, используемая на расширенное воспроизводство, увеличение непроизводственных фондов, создание государственных резервов и запасов

**Фонд потребления** - часть национального дохода, которая используется для удовлетворения непроизводственных потребностей (личных и общественных), а также на содержание организаций непроизводственной сферы

**Цена рабочей силы** - это совокупность жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы в денежном выражении зависимости от состояния рынка труда цена рабочей силы может отклоняться от ее стоимости

**Ценности** – это представление человека о значимости для него различных явлений, предметов, о главных целях жизни, труда и средствах их достижения.

**Ценностные ориентации** – это устойчивое отношение к совокупности материальных и духовных благ, ценностей, идеалов, вызывающее стремление у человека к их достижению.

**Человеческий капитал** - совокупность врожденных способностей, общего и специального образования, профессионального опыта, творческого потенциала, физического и морально-психологического здоровья, обеспечивающих возможность давать Дохе и.

**Штатное расписание** - нормативный документ предприятия, в котором дается перечень должностей, имеющихся на данном предприятии, численность работников по этим должностям, размеры их месячных должностных окладов

**Экономически активное население** - часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и оказания различных услуг Количественно - эта группа населения состоит из занятых и безработных, которые на данный момент не имеют р работы, но желает ее получить. Экономически активное население — часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг; включает занятых и безработных.

**Экономически неактивное население** - часть населения, которая не входит в ресурсов труда К ним относятся: учащиеся, студенты, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях, лица, получающие пенсию по возрасту, или на льготных условиях, лица, получающие пенсию по инвалидности, лица, ведущие домашнее хозяйство, осуществляющим уход за детьми, больными, родственниками, лица, которые не могут найти работу, прекратили ее поиск, исчерпав все возможности, однако они могут и готовы работать, другие лица, которым нет необходимости работать независимо от источника доходу.