

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотный Галин Владимирович

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 05.06.2026 18:15:28

Уникальный программный ключ:

476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Самарский государственный технический университет»

(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

_____ / Г.И. Заболотни

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.01 «Экономика труда»

| | |
|---|--|
| Код и направление подготовки (специальность) | 38.04.03 Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | Управление человеческими ресурсами |
| Квалификация | Магистр |
| Форма обучения | Заочная |
| Год начала подготовки | 2025 |
| Институт / факультет | Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске |
| Выпускающая кафедра | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Кафедра-разработчик | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Объем дисциплины, ч. / з.е. | 324 / 9 |
| Форма контроля (промежуточная аттестация) | Зачет, Экзамен |

Б1.В.01 «Экономика труда»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 367 от 08.04.2015 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент

(должность, степень, ученое звание)

А.В Чулков

(ФИО)

Заведующий кафедрой

А.А. Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

Е.Т Демидова, кандидат
юридических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

| | |
|--|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы | 4 |
| 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы | 4 |
| 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся | 5 |
| 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий | 5 |
| 4.1 Содержание лекционных занятий | 6 |
| 4.2 Содержание лабораторных занятий | 9 |
| 4.3 Содержание практических занятий | 9 |
| 4.4. Содержание самостоятельной работы | 12 |
| 5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) | 17 |
| 6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения | 17 |
| 7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем | 18 |
| 8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) | 18 |
| 9. Методические материалы | 18 |
| 10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) | 20 |

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| Наименование категории (группы) компетенций | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции) |
|---|--|---|--|
| Профессиональные компетенции | | | |
| Не предусмотрено | ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда | ПК-4.1 Понимает категоричный аппарат и инструментарий экономики труда | Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом |
| | | | Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда |
| | | | Уметь анализировать общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) |
| | | ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) |
| | | | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) |
| | | | Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала |

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

| Код компетенции | Предшествующие дисциплины | Параллельно осваиваемые дисциплины | Последующие дисциплины |
|-----------------|---------------------------|---|---|
| ПК-4 | | Стратегическое управление человеческими ресурсами | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) |

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

| Вид учебной работы | Всего часов / часов в электронной форме | 1 семестр часов / часов в электронной форме | 2 семестр часов / часов в электронной форме | 3 семестр часов / часов в электронной форме | 4 семестр часов / часов в электронной форме |
|--|---|---|---|---|---|
| Аудиторная контактная работа (всего), в том числе: | 14 | 6 | 2 | 4 | 2 |
| Лекции | 8 | 4 | 0 | 4 | 0 |
| Практические занятия | 6 | 2 | 2 | 0 | 2 |
| Самостоятельная работа (всего), в том числе: | 299 | 30 | 68 | 32 | 169 |
| подготовка к практическим занятиям | 299 | 30 | 68 | 32 | 169 |
| Контроль | 11 | 0 | 2 | 0 | 9 |
| Итого: час | 288 | 36 | 36 | 36 | 180 |
| Итого: з.е. | 9 | 1 | 2 | 1 | 5 |

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

| № раздела | Наименование раздела дисциплины | Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы | | | | |
|-----------|---|---|----|----|-----|-------------|
| | | ЛЗ | ЛР | ПЗ | СРС | Всего часов |
| 1 | Основные понятия дисциплины "Экономика труда" | 4 | 0 | 4 | 98 | 106 |
| 2 | Экономика труда в обществе и на предприятии | 4 | 0 | 2 | 201 | 207 |

| | | | | | | | |
|--|--|-----------------|---|---|---|-----|-----|
| | | Контроль | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| | | Итого | 8 | 0 | 6 | 299 | 324 |

4.1 Содержание лекционных занятий

| № занятия | Наименование раздела | Тема лекции | Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов) | Количество часов / часов в электронной форме |
|------------------|---|--|--|--|
| 1 семестр | | | | |
| 1 | Основные понятия дисциплины "Экономика труда" | Тема 1. "Теоретические основы и предмет экономики труда" Тема 2. "Трудовые и человеческие ресурсы" Тема 3. "Рабочая сила и персонал" | <p>Определение экономики труда как науки. Предмет, цели и задачи экономики труда. Методология экономики труда: основные методы исследования. Место экономики труда в системе экономических наук. Основные этапы развития экономической мысли о труде. Современные проблемы экономики труда и их значение для развития общества. Понятие "трудовые ресурсы": определение, структура. Население как источник трудовых ресурсов. Демографические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов: естественное, социальное, профессиональное. Качество трудовых ресурсов и факторы, его определяющие. Понятие "человеческий капитал": определение, структура, методы измерения. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность. Понятие "рабочая сила" как экономическая категория. Основные характеристики рабочей силы: профессионально-квалификационный состав, возрастная структура, гендерный состав. Понятие "персонал организации" и его структура. Основные функции управления персоналом: планирование, найм, отбор, обучение, оценка, мотивация, развитие. Кадровая политика организации: основные направления и принципы. Трудовые отношения в организации: понятие, виды, регулирование.</p> | 2 |

| | | | | |
|------------------|---|--|---|----------|
| 2 | Основные понятия дисциплины "Экономика труда" | Тема 4. "Качество рабочей силы"Тема 5. "Рынок труда" | <p>Определение качества рабочей силы. Основные компоненты качества рабочей силы: здоровье, образование, квалификация, профессиональный опыт, мотивация, ответственность, дисциплинированность. Факторы, влияющие на качество рабочей силы: социально-экономические условия, система образования и профессиональной подготовки, система здравоохранения, миграционные процессы. Методы оценки качества рабочей силы: тестирование, аттестация, оценка по компетенциям. Пути повышения качества рабочей силы: инвестиции в образование и профессиональную подготовку, улучшение условий труда, мотивация к повышению квалификации.Понятие "рынок труда": определение, функции, структура. Субъекты рынка труда: работники, работодатели, посредники. Спрос и предложение на рынке труда: факторы, влияющие на их формирование. Равновесие на рынке труда: определение, условия достижения. Типы рынков труда: конкурентный, монополистический, олигополистический. Особенности российского рынка труда.</p> | 2 |
| | | | Итого за семестр: | 4 |
| 3 семестр | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3 | Экономика труда в обществе и на предприятии | <p>Тема 6. "Политика занятости и регулирования рынка труда" Тема 7. "Методы измерения эффективности труда" Тема 8. "Социально-трудовые отношения"</p> | <p>Понятие "производительность труда": определение, показатели измерения. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой. Факторы, влияющие на производительность труда: технические, организационные, экономические, социальные, психологические. Понятие "трудоемкость продукции (работ, услуг)": определение, показатели измерения. Методы снижения трудоемкости продукции (работ, услуг). Понятие "эффективность использования рабочего времени": определение, показатели измерения. Методы повышения эффективности использования рабочего времени. Понятие "занятость населения": полная, частичная, эффективная. Виды занятости: основная, вторичная, формальная, неформальная. Понятие "безработица": определение, виды, причины. Методы измерения безработицы. Социально-экономические последствия безработицы. Государственная политика занятости: цели, задачи, направления. Активные и пассивные меры политики занятости. Регулирование рынка труда: правовое, экономическое, организационное. Определение социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений: работники, работодатели, государство, профсоюзы, общественные организации. Система социально-трудовых отношений: основные элементы и их взаимосвязь. Функции социально-трудовых отношений: экономическая, социальная, политическая, правовая. Структура социально-трудовых отношений: отношения занятости, отношения организации труда, отношения оплаты труда, отношения охраны труда, отношения социального партнерства. Факторы, влияющие на социально-трудовые отношения: социально-экономические условия, трудовое законодательство, организационная культура.</p> | 2 |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|--------------------------|---|---|--|---|
| 4 | Экономика труда в обществе и на предприятии | Тема 9. "Социальное партнерство" Тема 10. "Качество трудовой жизни" | <p>Понятие "социальное партнерство": определение, принципы, формы.</p> <p>Субъекты социального партнерства: работники, работодатели, государство, профсоюзы, объединения работодателей. Уровни социального партнерства: федеральный, региональный, отраслевой, локальный.</p> <p>Коллективные переговоры: понятие, этапы, содержание. Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Соглашения по социально-трудовым вопросам: понятие, виды, содержание.</p> <p>Разрешение трудовых споров: индивидуальные, коллективные.</p> <p>Трудовой арбитраж, посредничество.</p> <p>Понятие "качество трудовой жизни": определение, показатели измерения. Основные компоненты качества трудовой жизни: условия труда, организация труда, оплата труда, социальные гарантии, возможности для профессионального развития, участие в управлении.</p> <p>Факторы, влияющие на качество трудовой жизни: социально-экономические условия, трудовое законодательство, организационная культура, личностные характеристики работника.</p> <p>Методы оценки качества трудовой жизни: опросы, интервью, наблюдение, анализ статистических данных.</p> <p>Пути повышения качества трудовой жизни: улучшение условий труда, совершенствование организации труда, повышение заработной платы, расширение социальных гарантий, создание возможностей для профессионального развития, вовлечение работников в управление. Роль качества трудовой жизни в повышении эффективности экономики.</p> | 2 |
| Итого за семестр: | | | 4 | |
| Итого: | | | 8 | |

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

| № занятия | Наименование раздела | Тема практического занятия | Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов) | Количество часов / часов в электронной форме |
|-----------|----------------------|----------------------------|--|--|
| 1 семестр | | | | |

| | | | | |
|--------------------------|---|---|--|----------|
| 1 | Основные понятия дисциплины "Экономика труда" | Тема 1. "Теоретические основы и предмет экономики труда" Тема 2. "Трудовые и человеческие ресурсы" Тема 3. "Рабочая сила и персонал" | <p>Определение экономики труда как науки. Предмет, цели и задачи экономики труда. Методология экономики труда: основные методы исследования. Место экономики труда в системе экономических наук. Основные этапы развития экономической мысли о труде. Современные проблемы экономики труда и их значение для развития общества. Понятие "трудовые ресурсы": определение, структура. Население как источник трудовых ресурсов. Демографические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов: естественное, социальное, профессиональное. Качество трудовых ресурсов и факторы, его определяющие. Понятие "человеческий капитал": определение, структура, методы измерения. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность. Понятие "рабочая сила" как экономическая категория. Основные характеристики рабочей силы: профессионально-квалификационный состав, возрастная структура, гендерный состав. Понятие "персонал организации" и его структура. Основные функции управления персоналом: планирование, найм, отбор, обучение, оценка, мотивация, развитие. Кадровая политика организации: основные направления и принципы. Трудовые отношения в организации: понятие, виды, регулирование.</p> | 2 |
| Итого за семестр: | | | | 2 |
| 2 семестр | | | | |
| 2 | Основные понятия дисциплины "Экономика труда" | Тема 4. "Качество рабочей силы" понятия дисциплины "Экономика труда" Тема 5. "Рынок труда" | <p>Определение качества рабочей силы. Основные компоненты качества рабочей силы: здоровье, образование, квалификация, профессиональный опыт, мотивация, ответственность, дисциплинированность. Факторы, влияющие на качество рабочей силы: социально-экономические условия, система образования и профессиональной подготовки, система здравоохранения, миграционные процессы. Методы оценки качества рабочей силы: тестирование, аттестация, оценка по компетенциям. Пути повышения качества рабочей силы: инвестиции в образование и профессиональную подготовку, улучшение условий труда, мотивация к повышению квалификации. Понятие "рынок труда": определение, функции, структура. Субъекты рынка труда: работники, работодатели, посредники. Спрос и предложение на рынке труда: факторы, влияющие на их формирование. Равновесие на рынке труда: определение, условия достижения. Типы рынков труда: конкурентный, монополистический, олигополистический. Особенности российского рынка труда.</p> | 2 |
| Итого за семестр: | | | | 2 |
| 4 семестр | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3 | Экономика труда в обществе и на предприятии | <p>Тема 6. "Политика занятости и регулирования рынка труда"</p> <p>Тема 7. "Методы измерения эффективности труда"</p> <p>Тема 8. "Социально-трудовые отношения"</p> <p>Тема 9. "Социальное партнерство"</p> <p>Тема 10. "Качество трудовой жизни"</p> | <p>Понятие "занятость населения": полная, частичная, эффективная. Виды занятости: основная, вторичная, формальная, неформальная. Понятие "безработица": определение, виды, причины. Методы измерения безработицы. Социально-экономические последствия безработицы. Государственная политика занятости: цели, задачи, направления. Активные и пассивные меры политики занятости. Регулирование рынка труда: правовое, экономическое, организационное. Понятие "производительность труда": определение, показатели измерения. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой. Факторы, влияющие на производительность труда: технические, организационные, экономические, социальные, психологические. Понятие "трудоемкость продукции (работ, услуг)": определение, показатели измерения. Методы снижения трудоемкости продукции (работ, услуг). Понятие "эффективность использования рабочего времени": определение, показатели измерения. Методы повышения эффективности использования рабочего времени. Определение социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений: работники, работодатели, государство, профсоюзы, общественные организации. Система социально-трудовых отношений: основные элементы и их взаимосвязь. Функции социально-трудовых отношений: экономическая, социальная, политическая, правовая. Структура социально-трудовых отношений: отношения занятости, отношения организации труда, отношения оплаты труда, отношения охраны труда, отношения социального партнерства. Факторы, влияющие на социально-трудовые отношения: социально-экономические условия, трудовое законодательство, организационная культура. Понятие "социальное партнерство": определение, принципы, формы. Субъекты социального партнерства: работники, работодатели, государство, профсоюзы, объединения работодателей. Уровни социального партнерства: федеральный, региональный, отраслевой, локальный. Коллективные переговоры: понятие, этапы, содержание. Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Соглашения по социально-трудовым вопросам: понятие, виды, содержание. Разрешение трудовых споров: индивидуальные, коллективные. Трудовой арбитраж, посредничество. Понятие "качество трудовой жизни": определение, показатели измерения. Основные компоненты качества трудовой жизни: условия труда, организация труда, оплата труда, социальные гарантии, возможности для профессионального развития, участие в управлении. Факторы, влияющие на качество трудовой жизни: социально-экономические условия, трудовое законодательство, организационная культура, личностные характеристики работника. Методы оценки качества трудовой жизни: опросы, интервью, наблюдение, анализ статистических данных. Пути повышения качества трудовой жизни: улучшение условий труда, совершенствование организации труда, повышение заработной платы, расширение социальных гарантий, создание возможностей для профессионального развития, вовлечение работников в управление. Роль качества трудовой жизни в повышении эффективности экономики.</p> | 2 |
|---|---|---|---|---|

| | |
|--------------------------|----------|
| Итого за семестр: | 2 |
| Итого: | 6 |

4.4. Содержание самостоятельной работы

| Наименование раздела | Вид самостоятельной работы | Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов) | Количество часов |
|---|---|--|------------------|
| 1 семестр | | | |
| Основные понятия дисциплины "Экономика труда" | подготовка к практическим занятиям и зачету | <p>Определение экономики труда как науки. Предмет, цели и задачи экономики труда. Методология экономики труда: основные методы исследования. Место экономики труда в системе экономических наук. Основные этапы развития экономической мысли о труде. Современные проблемы экономики труда и их значение для развития общества. Понятие "трудовые ресурсы": определение, структура. Население как источник трудовых ресурсов. Демографические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов: естественное, социальное, профессиональное. Качество трудовых ресурсов и факторы, его определяющие. Понятие "человеческий капитал": определение, структура, методы измерения. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность. Понятие "рабочая сила" как экономическая категория. Основные характеристики рабочей силы: профессионально-квалификационный состав, возрастная структура, гендерный состав. Понятие "персонал организации" и его структура. Основные функции управления персоналом: планирование, найм, отбор, обучение, оценка, мотивация, развитие. Кадровая политика организации: основные направления и принципы. Трудовые отношения в организации: понятие, виды, регулирование. Определение качества рабочей силы. Основные компоненты качества рабочей силы: здоровье, образование, квалификация, профессиональный опыт, мотивация, ответственность, дисциплинированность. Факторы, влияющие на качество рабочей силы: социально-экономические условия, система образования и профессиональной подготовки, система здравоохранения, миграционные процессы. Методы оценки качества рабочей силы: тестирование, аттестация, оценка по компетенциям. Пути повышения качества рабочей силы: инвестиции в образование и профессиональную подготовку, улучшение условий труда, мотивация к повышению квалификации. Понятие "рынок труда": определение, функции, структура. Субъекты рынка труда: работники, работодатели, посредники. Спрос и предложение на рынке труда: факторы, влияющие на их формирование. Равновесие на рынке труда: определение, условия достижения. Типы рынков труда: конкурентный, монополистический, олигополистический. Особенности российского рынка труда.</p> | 30 |
| Итого за семестр: | | | 30 |
| 2 семестр | | | |

| | | | |
|--|--|--|------------------|
| <p>Основные понятия дисциплины "Экономика труда"</p> | <p>подготовка к практическим занятиям и зачету</p> | <p>Определение экономики труда как науки. Предмет, цели и задачи экономики труда. Методология экономики труда: основные методы исследования. Место экономики труда в системе экономических наук. Основные этапы развития экономической мысли о труде. Современные проблемы экономики труда и их значение для развития общества. Понятие "трудовые ресурсы": определение, структура. Население как источник трудовых ресурсов. Демографические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов: естественное, социальное, профессиональное. Качество трудовых ресурсов и факторы, его определяющие. Понятие "человеческий капитал": определение, структура, методы измерения. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность. Понятие "рабочая сила" как экономическая категория. Основные характеристики рабочей силы: профессионально-квалификационный состав, возрастная структура, гендерный состав. Понятие "персонал организации" и его структура. Основные функции управления персоналом: планирование, найм, отбор, обучение, оценка, мотивация, развитие. Кадровая политика организации: основные направления и принципы. Трудовые отношения в организации: понятие, виды, регулирование. Определение качества рабочей силы. Основные компоненты качества рабочей силы: здоровье, образование, квалификация, профессиональный опыт, мотивация, ответственность, дисциплинированность. Факторы, влияющие на качество рабочей силы: социально-экономические условия, система образования и профессиональной подготовки, система здравоохранения, миграционные процессы. Методы оценки качества рабочей силы: тестирование, аттестация, оценка по компетенциям. Пути повышения качества рабочей силы: инвестиции в образование и профессиональную подготовку, улучшение условий труда, мотивация к повышению квалификации. Понятие "рынок труда": определение, функции, структура. Субъекты рынка труда: работники, работодатели, посредники. Спрос и предложение на рынке труда: факторы, влияющие на их формирование. Равновесие на рынке труда: определение, условия достижения. Типы рынков труда: конкурентный, монополистический, олигополистический. Особенности российского рынка труда.</p> | <p>68</p> |
| Итого за семестр: | | | <p>68</p> |
| <p>3 семестр</p> | | | |

| | | | |
|--|--|---|-----------|
| <p>Экономика труда в обществе и на предприятии</p> | <p>подготовка к практическим занятиям и экзамену</p> | <p>Понятие "занятость населения": полная, частичная, эффективная. Виды занятости: основная, вторичная, формальная, неформальная. Понятие "безработица": определение, виды, причины. Методы измерения безработицы. Социально-экономические последствия безработицы. Государственная политика занятости: цели, задачи, направления. Активные и пассивные меры политики занятости. Регулирование рынка труда: правовое, экономическое, организационное. Понятие "производительность труда": определение, показатели измерения. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой. Факторы, влияющие на производительность труда: технические, организационные, экономические, социальные, психологические. Понятие "трудоемкость продукции (работ, услуг)": определение, показатели измерения. Методы снижения трудоемкости продукции (работ, услуг). Понятие "эффективность использования рабочего времени": определение, показатели измерения. Методы повышения эффективности использования рабочего времени. Определение социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений: работники, работодатели, государство, профсоюзы, общественные организации. Система социально-трудовых отношений: основные элементы и их взаимосвязь. Функции социально-трудовых отношений: экономическая, социальная, политическая, правовая. Структура социально-трудовых отношений: отношения занятости, отношения организации труда, отношения оплаты труда, отношения охраны труда, отношения социального партнерства. Факторы, влияющие на социально-трудовые отношения: социально-экономические условия, трудовое законодательство, организационная культура. Понятие "социальное партнерство": определение, принципы, формы. Субъекты социального партнерства: работники, работодатели, государство, профсоюзы, объединения работодателей. Уровни социального партнерства: федеральный, региональный, отраслевой, локальный. Коллективные переговоры: понятие, этапы, содержание. Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Соглашения по социально-трудовым вопросам: понятие, виды, содержание. Разрешение трудовых споров: индивидуальные, коллективные. Трудовой арбитраж, посредничество. Понятие "качество трудовой жизни": определение, показатели измерения. Основные компоненты качества трудовой жизни: условия труда, организация труда, оплата труда, социальные гарантии, возможности для профессионального развития, участие в управлении. Факторы, влияющие на качество трудовой жизни: социально-экономические условия, трудовое законодательство, организационная культура, личные характеристики работника. Методы оценки качества трудовой жизни: опросы, интервью, наблюдение, анализ статистических данных. Пути повышения качества трудовой жизни: улучшение условий труда, совершенствование организации труда, повышение заработной платы, расширение социальных гарантий, создание возможностей для профессионального развития, вовлечение работников в управление. Роль качества трудовой жизни в повышении эффективности экономики.</p> | <p>32</p> |
|--|--|---|-----------|

| | | |
|-----------|-------------------|----|
| | Итого за семестр: | 32 |
| 4 семестр | | |

| | | | |
|--|--|--|------------|
| <p>Экономика труда в обществе и на предприятии</p> | <p>подготовка к практическим занятиям и экзамену</p> | <p>Понятие "занятость населения": полная, частичная, эффективная. Виды занятости: основная, вторичная, формальная, неформальная. Понятие "безработица": определение, виды, причины. Методы измерения безработицы. Социально-экономические последствия безработицы. Государственная политика занятости: цели, задачи, направления. Активные и пассивные меры политики занятости. Регулирование рынка труда: правовое, экономическое, организационное. Понятие "производительность труда": определение, показатели измерения. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой. Факторы, влияющие на производительность труда: технические, организационные, экономические, социальные, психологические. Понятие "трудоемкость продукции (работ, услуг)": определение, показатели измерения. Методы снижения трудоемкости продукции (работ, услуг). Понятие "эффективность использования рабочего времени": определение, показатели измерения. Методы повышения эффективности использования рабочего времени. Определение социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений: работники, работодатели, государство, профсоюзы, общественные организации. Система социально-трудовых отношений: основные элементы и их взаимосвязь. Функции социально-трудовых отношений: экономическая, социальная, политическая, правовая. Структура социально-трудовых отношений: отношения занятости, отношения организации труда, отношения оплаты труда, отношения охраны труда, отношения социального партнерства. Факторы, влияющие на социально-трудовые отношения: социально-экономические условия, трудовое законодательство, организационная культура. Понятие "социальное партнерство": определение, принципы, формы. Субъекты социального партнерства: работники, работодатели, государство, профсоюзы, объединения работодателей. Уровни социального партнерства: федеральный, региональный, отраслевой, локальный. Коллективные переговоры: понятие, этапы, содержание. Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Соглашения по социально-трудовым вопросам: понятие, виды, содержание. Разрешение трудовых споров: индивидуальные, коллективные. Трудовой арбитраж, посредничество. Понятие "качество трудовой жизни": определение, показатели измерения. Основные компоненты качества трудовой жизни: условия труда, организация труда, оплата труда, социальные гарантии, возможности для профессионального развития, участие в управлении. Факторы, влияющие на качество трудовой жизни: социально-экономические условия, трудовое законодательство, организационная культура, личные характеристики работника. Методы оценки качества трудовой жизни: опросы, интервью, наблюдение, анализ статистических данных. Пути повышения качества трудовой жизни: улучшение условий труда, совершенствование организации труда, повышение заработной платы, расширение социальных гарантий, создание возможностей для профессионального развития, вовлечение работников в управление. Роль качества трудовой жизни в повышении эффективности экономики</p> | <p>169</p> |
|--|--|--|------------|

| | |
|-------------------|-----|
| Итого за семестр: | 169 |
| Итого: | 299 |

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

| № п/п | Библиографическое описание | Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.) |
|---------------------------|---|--|
| Основная литература | | |
| 1 | Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие / Меньшикова О.И., Московский гуманитарный университет: 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 74748 | Электронный ресурс |
| 2 | Экономика труда: учебное пособие / Валько Д.В., Постников Е.А., Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа: 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 81503 | Электронный ресурс |
| 3 | Экономика труда: учебное пособие / Ермишина Е.Б., Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа: 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 72411 | Электронный ресурс |
| Дополнительная литература | | |
| 4 | Современная экономика труда: учебное пособие / Белкин М.В., Российский университет транспорта (МИИТ): 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 116082 | Электронный ресурс |
| 5 | Экономика труда: учебное пособие / Гужова О.А., Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ: 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 58837 | Электронный ресурс |
| 6 | Экономика труда: учебно-методическое пособие / Козлова Е.И., Титова О.В., Новак М.А., Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ: 2015.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 57624 | Электронный ресурс |

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

| № п/п | Наименование | Производитель | Способ распространения |
|-------|-----------------------|---------------------------|------------------------|
| 1 | Microsoft Office 2013 | Microsoft (Зарубежный) | Лицензионное |

| | | | |
|---|---|----------------------------------|---------------------------|
| 2 | Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт» | АО «Антиплагиат» (Отечественный) | Лицензионное |
| 3 | Яндекс Браузер | ООО «ЯНДЕКС» (Отечественный) | Свободно распространяемое |

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

| № п/п | Наименование | Краткое описание | Режим доступа |
|-------|---|---|---------------------------|
| 1 | Консультант плюс | http://www.consultant.ru | Ресурсы открытого доступа |
| 2 | AUP.Ru - Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга | http://www.aup.ru/ | Ресурсы открытого доступа |
| 3 | Программный статистический комплекс STATISTICA. | http://statistika.ru/ | Ресурсы открытого доступа |

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Аудитория для лекционных, семинарских и практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации (с мультимедийным оборудованием) укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Практические занятия

Аудитория для практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук), с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду СамГТУ. Аудитория оборудована специализированной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя, доска:

- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311, 401, 404).
- 402 и 111 с лингафонным оборудованием для иностранных языков

Лабораторные занятия

null

Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- кабинет для текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций ауд. 212;
- кабинет для самостоятельной работы, аудитория 304;
- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311, 401, 404).

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплён в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершённой. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы

овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.01 «Экономика труда»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.01 «Экономика труда»**

| | |
|---|--|
| Код и направление подготовки (специальность) | 38.04.03 Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | Управление человеческими ресурсами |
| Квалификация | Магистр |
| Форма обучения | Заочная |
| Год начала подготовки | 2025 |
| Институт / факультет | Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске |
| Выпускающая кафедра | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Кафедра-разработчик | кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ) |
| Объем дисциплины, ч. / з.е. | 324 / 9 |
| Форма контроля (промежуточная аттестация) | Зачет, Экзамен |

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

| Наименование категории (группы) компетенций | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции) |
|---|--|---|--|
| Профессиональные компетенции | | | |
| Не предусмотрено | ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда | ПК-4.1 Понимает категоричный аппарат и инструментарий экономики труда | Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом |
| | | | Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда |
| | | | Уметь анализировать общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) |
| | | ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) |
| | | | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) |
| | | | Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала |

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

| Код индикатора достижения компетенции | Результаты обучения | Оценочные средства | Текущий контроль успеваемости | Промежуточная аттестация | |
|--|--|--|-------------------------------|--------------------------|-----|
| Основные понятия дисциплины "Экономика труда" | | | | | |
| ПК-4.1 Понимает категоричный аппарат и инструментарий экономики труда | Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда | тест | Да | Нет | |
| | | Вопросы к зачету, экзамену | Нет | Да | |
| | Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом | практические задания | Да | Нет | |
| | | Вопросы к зачету, экзамену | Нет | Да | |
| | Уметь анализировать общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) | Вопросы к зачету, экзамену | Нет | Да | |
| | | практические задания | Да | Нет | |
| ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) | тест | Да | Нет | |
| | | Вопросы к зачету, экзамену | Нет | Да | |
| | Уметь Сбирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала | практические задания | Да | Нет | |
| | | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) | практические задания | Да | Нет |
| | Экономика труда в обществе и на предприятии | | | | |
| | ПК-4.1 Понимает категоричный аппарат и инструментарий экономики труда | Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда | тест | Да | Нет |
| Вопросы к зачету, экзамену | | | Нет | Да | |
| Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом | | Вопросы к зачету, экзамену | Нет | Да | |
| | | практические задания | Да | Нет | |
| Уметь анализировать общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) | | Вопросы к зачету, экзамену | Нет | Да | |
| | | практические задания | Да | Нет | |

| | | | | |
|---|--|----------------------------|-----|-----|
| ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда | Уметь Сбирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала | практические задания | Да | Нет |
| | Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) | практические задания | Да | Нет |
| | Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) | тест | Да | Нет |
| | | Вопросы к зачету, экзамену | Нет | Да |

Типовые задания для промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.1.01.03 «Экономика труда»
(шифр и наименование дисциплины)

для направления подготовки 38.04.03 «Управление человеческими ресурсами»
(шифр и наименование направления подготовки, специальности)

2026 ГОД ПРИЕМА
(год приема на образовательную программу)

Контролируемая (ые) компетенция(и):

ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда

(шифр и наименование компетенции(й))

Спецификация тестовых заданий

| Содержание дисциплины (разделы / темы) | Число заданий | | | | | | | | | всего |
|--|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------|------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|----------------------------------|--|--|-------|
| | закрытые | | | открытые | | | | комбинированные | | |
| | однозначный выбор варианта ответа | многозначный выбор варианта ответа | задание на сопоставление | задание на установление правильной | задания на дополнение | задания с развернутым ответом | практико-ориентированные задания | Задания с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | Задания с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора ответов | |
| Раздел 1. Основные понятия дисциплины «Экономика труда» | | | | | | | | | | |
| Тема 1. Теоретические основы и предмет экономики труда" | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 2 Трудовые и человеческие ресурсы | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 3 Рабочая сила и персонал | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 4. Качество рабочей силы | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 5. Рынок труда | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Раздел 2. Экономика труда в обществе и на предприятии | | | | | | | | | | |
| Тема 6. Политика занятости и регулирование рынка труда | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 7. Методы измерения эффективности труда | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 8. Социально-трудовые отношения | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 9. Социальное партнерство | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Тема 10. Качество трудовой жизни | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 |

Количество заданий в комплекте оценочных материалов

| Код компетенции | Наименование компетенции | Количество заданий |
|-----------------|---|--------------------|
| ПК-4 | Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда | 100 |

Сценарии выполнения диагностических заданий

| Тип задания | Последовательность действий при выполнении задания |
|--|--|
| Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать единственный вариант ответа из предложенных. |

| | |
|---|--|
| Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать несколько вариантов ответа из предложенных. |
| Задание закрытого типа на установление соответствия | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 - вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 - утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа (например, АБВГ) |
| Задание закрытого типа на установление последовательности | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, БВА) |
| Задание открытого типа на дополнение | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается недостающее дополнение. 2. Определить какой информации не хватает. 3. Внесение пропущенного слова. 4. Записать в ответ только дополнение. |
| Задание открытого типа с развернутым ответом | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ. |
| Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выполните указанные в задания действия |
| Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один ответ, наиболее верный. 4. Записать только букву выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа |
| Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов. 4. Записать последовательно буквы выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, АБВ). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов |

Система оценивания заданий

| Указания по оцениванию | Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа) |
|--|---|
| Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа считается верным, если правильно определен вариант ответа | За правильный вариант ответа начисляется 1 балл |
| Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа считается верным, если правильно определены все варианты ответа | За правильный вариант ответа начисляется 1 балл |
| Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого) | Количество баллов определяется числом пар для сопоставления. За каждое правильно установленное соответствие начисляется 1 балл. |
| Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр | Максимальный балл определяется количеством элементов в последовательности. В случае ошибки в одном месте - снижение на один балл. За каждое правильно указанное место элемента в последовательности начисляется 1 балл. |
| Задание открытого типа на дополнение, где предоставляется предложение или фрагмент текста, в котором пропущено одно или несколько слов или фраз. Задача состоит в том, чтобы заполнить пропуски, восстановив тем самым исходный смысл предложения. | 2 балла засчитывается, если студент вписал правильный ответ в соответствии с ключом. 1 балл может быть засчитан за близкий к правильному ответ, если он демонстрирует частичное понимание. |
| Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте | Максимальный балл - 4. Студент может получить 4 балла за полный и правильный ответ, логично изложенный и с корректной терминологией, или |

| | |
|--|--|
| | меньше за неполные или неточно сформулированные ответы. Полнота (1 балл), Правильность (1 балл), Логичность (1 балл), Терминология (1 балл). |
| Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа | За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное. |
| Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа | За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное. |

Тестовые задания с ключами ответов

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--|------------------|--|-------------------------------|--|-------------------|------------------------|--|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Основным предметом изучения экономики труда является: А) Финансовые рынки Б) Механизмы функционирования рынка труда В) Международные торговые отношения Г) Денежно-кредитная политика | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Выберите три фактора, которые непосредственно влияют на производительность труда: А) Технологии Б) Численность населения В) Квалификация работников Г) Природные ресурсы Д) Организация труда Е) Уровень инфляции | АВД | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Установите правильное соответствие между видом нормы и ее характеристикой: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 50%;">Вид нормы</th> <th style="width: 50%;">Характеристика</th> </tr> <tr> <td>А) Норма выработки</td> <td rowspan="2">1. Количество работников, подчиненных одному руководителю.</td> </tr> <tr> <td>Б) Норма времени;</td> </tr> <tr> <td>В) Норма обслуживания;</td> <td rowspan="2">2. Время, необходимое для выполнения единицы работы.</td> </tr> <tr> <td>Г) Норма управляемости</td> </tr> </table> | Вид нормы | Характеристика | А) Норма выработки | 1. Количество работников, подчиненных одному руководителю. | Б) Норма времени; | В) Норма обслуживания; | 2. Время, необходимое для выполнения единицы работы. | Г) Норма управляемости | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">А</td> <td style="width: 25%;">Б</td> <td style="width: 25%;">В</td> <td style="width: 25%;">Г</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | 3 | 2 | 4 | 1 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 1 |
| Вид нормы | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Норма выработки | 1. Количество работников, подчиненных одному руководителю. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Норма времени; | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Норма обслуживания; | 2. Время, необходимое для выполнения единицы работы. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Норма управляемости | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 2 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>3. Количество единиц продукции, которое работник должен произвести за единицу времени.</p> <p>4. Количество объектов, которые работник должен обслужить за определенный период времени.</p> </div> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">А</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">Б</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">В</td> <td style="width: 20px; height: 20px; text-align: center;">Г</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | <p>Установите правильную последовательность этапов анализа трудовых показателей на предприятии:</p> <p>А) Определение факторов, влияющих на трудовые показатели;</p> <p>Б) Анализ динамики и структуры трудовых показателей;</p> <p>В) Оценка достигнутого уровня трудовых показателей и их соответствие плановым значениям.</p> <p>Г) Разработка мероприятий по улучшению трудовых показателей.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p> | БВГА | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 1 | | | | | | | | |
| 5 | <p>Дополните фразу. Экономика труда изучает социально-трудовые отношения, возникающие в процессе ...</p> | Производства | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 1 | | | | | | | | |
| 6 | <p>Дайте развернутое определение понятия "трудовой потенциал".</p> | Трудовой потенциал – это совокупность физических и духовных качеств | Задание открытого типа с | 2 | 2 | 1 | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|--|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | | человека, определяющих его возможность участвовать в общественно полезном труде, способность достигать заданных результатов, развиваться и совершенствоваться в процессе трудовой деятельности. Он включает в себя здоровье, образование, квалификацию, опыт, мотивацию и другие характеристики работника. | развернутым ответом | | | |
| 7 | На предприятии планируется увеличить объем производства на 15%. На сколько процентов необходимо увеличить численность работников при условии, что производительность труда вырастет на 5%? Ответ запишите с точностью до целого числа. | 10 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 1 |
| 8 | Укажите фактор, который является основным, определяющим спрос на труд: А) Величина заработной платы Б) Уровень образования работников В) Объем производства товаров и услуг Г) Численность населения. Выбор ответа обоснуйте. | В. Объем производства товаров и услуг является основным фактором, так как именно он определяет потребность предприятия в трудовых ресурсах для обеспечения этого производства. Спрос на труд является производным от спроса на товары и услуги. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 1 |
| 9 | Выберите три элемента, которые включает в себя структура заработной платы: А) Оклад Б) Премии В) Надбавки и доплаты Г) Налоги Д) Социальные выплаты Е) Амортизация | АБВ Оклад является фиксированной частью заработной платы, премии – выплаты за достижение определенных результатов, надбавки и доплаты – компенсации за | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 1 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|--|--|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | оборудования Выбор ответов обоснуйте. | особые условия труда или выполнение дополнительных обязанностей. | | | | |
| 10 | Перечислите и кратко охарактеризуйте основные методы анализа рынка труда. | Статистический анализ: Изучение динамики занятости, безработицы, заработной платы и др. Эконометрическое моделирование: Построение моделей для прогнозирования изменений на рынке труда. Социологические опросы: Выявление мнений и предпочтений работников и работодателей. Анализ вакансий и резюме: Изучение структуры спроса и предложения на рынке труда. Экспертные оценки: Привлечение специалистов для оценки текущей ситуации и перспектив развития рынка труда. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 1 |
| 11 | Выберите определение, которое понимается под термином "трудовые ресурсы" А) Все население страны. Б) Часть населения, обладающая необходимыми физическими и духовными качествами для трудовой деятельности. В) Пенсионеры и инвалиды. Г) Только занятое население. | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 2 |
| 12 | Укажите три фактора, которые влияют на формирование и использование человеческих ресурсов предприятия: А) Внешняя экономическая конъюнктура. Б) Система управления персоналом. | БВГ | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 2 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|------------------|---|-------------------------------|---|------------------------|--|---------------------|---|-----------------------|--|---|---|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | <p>В) Корпоративная культура. Г) Государственное регулирование. Д) Размер уставного капитала. Е) Географическое положение предприятия.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | <p>Установите соответствие между показателем и его характеристикой:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Показатель</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Численность персонала</td> <td>1. Отношение числа уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников.</td> </tr> <tr> <td>Б) Структура персонала</td> <td>2. Совокупность всех работников организации.</td> </tr> <tr> <td>В) Текучесть кадров</td> <td>3. Соотношение различных категорий персонала в общей численности.</td> </tr> <tr> <td>Г) Движение персонала</td> <td>4. Прием, увольнение и перевод сотрудников</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Показатель | Характеристика | А) Численность персонала | 1. Отношение числа уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников. | Б) Структура персонала | 2. Совокупность всех работников организации. | В) Текучесть кадров | 3. Соотношение различных категорий персонала в общей численности. | Г) Движение персонала | 4. Прием, увольнение и перевод сотрудников | А | Б | В | Г | | | | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | В | Г | 2 | 3 | 1 | 4 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 2 |
| Показатель | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Численность персонала | 1. Отношение числа уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Структура персонала | 2. Совокупность всех работников организации. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Текучесть кадров | 3. Соотношение различных категорий персонала в общей численности. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Движение персонала | 4. Прием, увольнение и перевод сотрудников | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 3 | 1 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | <p>Установите правильную последовательность этапов анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами:</p> <p>А) Анализ структуры персонала по категориям и уровню образования;</p> | БАВГ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|--|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | <p>Б) Оценка соответствия фактической численности работников плановой потребности;</p> <p>В) Расчет и анализ показателей движения и текучести кадров;</p> <p>Г) Выявление причин отклонений и разработка мероприятий по оптимизации численности персонала.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p> | | | | | |
| 15 | <p>Дополните фразу. К основным источникам пополнения трудовых ресурсов относятся учебные заведения и ...</p> | служба занятости | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 2 |
| 16 | <p>Дайте развернутое определение понятия "человеческий капитал".</p> | <p>Человеческий капитал – это совокупность знаний, навыков, умений, опыта и мотиваций, которыми обладает человек и которые используются в процессе трудовой деятельности, способствуя повышению производительности труда и экономического роста. Это инвестиции в образование, здоровье, профессиональную подготовку и другие факторы, повышающие ценность работника на рынке труда.</p> | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 2 |
| 17 | <p>На предприятии среднесписочная численность работников составляет 200 человек. За год принято 30 человек, уволено по собственному желанию 15 человек и за нарушение трудовой дисциплины 5 человек. Рассчитайте коэффициент текучести кадров. Ответ</p> | 0,10 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 2 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | запишите с точностью до сотых. | | | | | |
| 18 | Выберите показатель, который наиболее точно характеризует качество трудовых ресурсов предприятия: А) Средний возраст работников; Б) Средний стаж работы на предприятии; В) Уровень образования и квалификации работников. Г) Количество работников женского пола. Выбор ответа обоснуйте. | В. Уровень образования и квалификации непосредственно влияет на способность работника выполнять сложные задачи, адаптироваться к новым технологиям и повышать эффективность своей работы. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 2 |
| 19 | Из перечисленных ниже выберите три основных метода, которые используются для оценки потребности в персонале на предприятии: А) Штатное расписание; Б) Анализ финансовых показателей; В) Нормативный метод; Г) Экспертные оценки; Д) Анализ рынка ценных бумаг; Е) Бенчмаркинг. . Выбор ответов обоснуйте. | А, В, Г. Штатное расписание фиксирует потребность в конкретных должностях, нормативный метод использует нормы затрат труда, а экспертные оценки позволяют учесть специфические требования к персоналу. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 2 |
| 20 | Перечислите и кратко охарактеризуйте основные направления кадровой политики предприятия. | Основные направления кадровой политики предприятия включают: Планирование персонала: Определение потребности в кадрах на основе стратегических целей предприятия. Найм и отбор персонала: Привлечение квалифицированных специалистов и выбор наиболее подходящих кандидатов. Обучение и развитие персонала: Повышение квалификации, развитие профессиональных навыков и | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 2 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|---|--|--|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | | компетенций работников. Оценка и аттестация персонала: Определение соответствия работников занимаемым должностям и выявление потенциала для дальнейшего роста. Мотивация и стимулирование персонала: Разработка системы материального и нематериального стимулирования, направленной на повышение производительности труда и удовлетворенности работников. | | | | |
| 21 | Выберите понятие, которое наиболее точно отражает определение "рабочая сила": А) Население, занятое в экономике стран; Б) Совокупность физических и умственных способностей людей, которые они используют в процессе производства товаров и услуг; В) Трудовые ресурсы, прошедшие профессиональную подготовку; Г) Численность работников предприятия. | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 3 |
| 22 | Выберите три фактора, которые оказывают наибольшее влияние на формирование и изменение структуры занятости населения: А) Развитие технологий и автоматизация производства; Б) Изменение демографической ситуации в стране; В) Государственная политика в области образования и занятости; Г) Уровень инфляции; | АБВ | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 3 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---|------------------|---|-------------------------------|---|-------------------|---|------------------------|---|-----------------------|--|---|---|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Д) Внедрение новых форм организации труда. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | <p>Установите правильное соответствие между видом нормы и ее характеристикой:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Вид нормы</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Норма выработки;</td> <td>1. Количество работников, необходимо для выполнения определенного объема работ.</td> </tr> <tr> <td>Б) Норма времени;</td> <td>2. Время, необходимо для выполнения единицы работы.</td> </tr> <tr> <td>В) Норма обслуживания;</td> <td>3. Количество продукции, которое работник должен произвести за единицу времени.</td> </tr> <tr> <td>Г) Норма численности.</td> <td>4. Количество обслуживаемых объектов одним работником.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Вид нормы | Характеристика | А) Норма выработки; | 1. Количество работников, необходимо для выполнения определенного объема работ. | Б) Норма времени; | 2. Время, необходимо для выполнения единицы работы. | В) Норма обслуживания; | 3. Количество продукции, которое работник должен произвести за единицу времени. | Г) Норма численности. | 4. Количество обслуживаемых объектов одним работником. | А | Б | В | Г | | | | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | В | Г | 3 | 2 | 4 | 1 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 3 |
| Вид нормы | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Норма выработки; | 1. Количество работников, необходимо для выполнения определенного объема работ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Норма времени; | 2. Время, необходимо для выполнения единицы работы. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Норма обслуживания; | 3. Количество продукции, которое работник должен произвести за единицу времени. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Норма численности. | 4. Количество обслуживаемых объектов одним работником. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 2 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44 | <p>Установите правильную последовательность этапов разработки нормативов численности служащих:</p> <p>А) Анализ организационной структуры и функций управления;</p> <p>Б) Расчет нормативной численности;</p> <p>В) Сбор и анализ информации о затратах труда;</p> <p>Г) Разработка и утверждение нормативов.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв</p> | АВБГ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|---|--|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | слева направо начиная с первого этапа | | | | | |
| 55 | Дополните фразу. Одним из основных методов анализа персонала является анализ текучести кадров, который позволяет выявить причины _____ работников. | Увольнения | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 3 |
| 26 | Опишите основные преимущества и недостатки использования аутсорсинга персонала для организации. | Аутсорсинг позволяет снизить затраты на персонал, сосредоточиться на основных бизнес-процессах, но может привести к потере контроля над качеством выполнения работ. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 3 |
| 27 | На предприятии "Сигма" работает 120 человек. Планируется увеличить объем производства на 20%. На сколько человек необходимо увеличить численность персонала, если производительность труда каждого работника увеличится на 5%? Ответ запишите с точностью до целого числа. | 17 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 3 |
| 28 | Выберите из перечисленных методов оценки персонала тот, который является наиболее объективным: А) Отзывы коллег. Б) Самооценка работника. В) Оценка по ключевым показателям эффективности (КРІ). Г) Интуитивное мнение руководителя. Выбор ответа обоснуйте. | В. Оценка по КРІ, так как предполагает наличие четких критериев оценки, основанных на измеримых показателях, что снижает субъективность оценки. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 3 |
| 29 | Укажите три задачи, которые решает эффективная система мотивации персонала: А) Повышение производительности труда. Б) Снижение текучести кадров. В) Привлечение новых квалифицированных специалистов. Г) Увеличение прибыли предприятия. Д) Сокращение расходов на | АБВ, так как мотивация, направленная на повышение заинтересованности работников в результатах труда, ведет к увеличению выработки, снижению желания сменить место работы и делает компанию более | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 3 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|--------------------------------|---|--------|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|
| | заработную плату. Е) Улучшение социального климата в коллективе. Выбор ответов обоснуйте. | привлекательной для соискателей. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | Охарактеризуйте особенности управления человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации? | В условиях цифровой трансформации управление человеческими ресурсами требует адаптации к новым технологиям, развитию цифровых компетенций у сотрудников, изменению форматов работы и использованию данных для принятия решений в области управления персоналом. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | Выберите из перечисленных факторов тот, который в наибольшей степени определяет качество рабочей силы: А) Возраст работников. Б) Уровень образования и профессиональной подготовки. В) Количество отработанных лет. Г) Место проживания работника. | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 4 | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | Выберите три характеристики, которые относятся к качественным показателям рабочей силы: А) Уровень образования. Б) Опыт работы. В) Возраст. Г) Квалификация. Д) Пол. Е) Здоровье. | АГЕ | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 4 | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | Установите правильное соответствие между типом квалификации и её характеристикой: <table border="1" data-bbox="331 1800 663 2056"> <thead> <tr> <th>Тип квалификации</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Теоретическая квалификация;</td> <td>1. Навыки использования цифровых технологий в работе;</td> </tr> <tr> <td>Б)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Тип квалификации | Характеристика | А) Теоретическая квалификация; | 1. Навыки использования цифровых технологий в работе; | Б) | | <table border="1" data-bbox="692 1854 852 1917"> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | В | Г | 2 | 4 | 3 | 1 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | Тема 3 |
| Тип квалификации | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Теоретическая квалификация; | 1. Навыки использования цифровых технологий в работе; | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 4 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|-------------------------------|--|---------------------------|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <table border="1"> <tr> <td>Практическая квалификация;</td> <td>2. Знания, полученные в процессе обучения;</td> </tr> <tr> <td>В) Социальная квалификация;</td> <td>3. Навыки взаимодействия с другими людьми в рабочей среде;</td> </tr> <tr> <td>Г) Цифровая квалификация.</td> <td>4. Умения применять полученные знания на практике.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | Практическая квалификация; | 2. Знания, полученные в процессе обучения; | В) Социальная квалификация; | 3. Навыки взаимодействия с другими людьми в рабочей среде; | Г) Цифровая квалификация. | 4. Умения применять полученные знания на практике. | А | Б | В | Г | | | | | | | | |
| Практическая квалификация; | 2. Знания, полученные в процессе обучения; | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Социальная квалификация; | 3. Навыки взаимодействия с другими людьми в рабочей среде; | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Цифровая квалификация. | 4. Умения применять полученные знания на практике. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | <p>Установите правильную последовательность этапов повышения квалификации персонала:</p> <p>А) Оценка потребности в обучении;</p> <p>Б) Разработка программы обучения;</p> <p>В) Проведение обучения;</p> <p>Г) Оценка эффективности обучения.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | А, Б, В, Г | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 4 | | | | | | | | | | | | | |
| 35 | <p>Дополните фразу. Качество рабочей силы оказывает влияние на _____ предприятия.</p> | Конкурентоспособность | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 4 | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | <p>Опишите основные факторы, влияющие на формирование качества рабочей силы в современной России.</p> | Система образования, демографическая ситуация, государственное регулирование рынка труда, технологическое развитие, мотивация к труду и состояние здоровья населения. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 4 | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | <p>На предприятии работает 500 человек, из которых 80% имеют высшее образование. После внедрения новой технологии обучения доля работников с высшим</p> | 50 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 4 | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | образованием увеличилась до 90%. На сколько человек увеличилось число работников с высшим образованием? Ответ запишите с точностью до целого числа. | | | | | |
| 38 | Из представленных способов оценки уровня квалификации персонала наиболее эффективным методом является: А) Аттестация; Б) Наблюдение за работой; В) Оценка по результатам выполнения тестовых заданий; Г) Оценка на основе информации, представленной в резюме. Выбор ответа обоснуйте. | А) Аттестация, так как позволяет всесторонне оценить знания, навыки и умения работника, а также выявить его потенциал и соответствие занимаемой должности. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 4 |
| 39 | Выберите три направления государственной политики, которые способствуют повышению качества рабочей силы: А) Развитие системы образования; Б) Поддержка науки и инноваций; В) Минимизация вмешательства государства в экономику; Г) Стимулирование развития малого и среднего бизнеса; Д) Обеспечение социальной защиты населения; Е) Поддержка крупных промышленных предприятий. Выбор ответов обоснуйте. | АБД, так как вложения в образование, науку и социальную поддержку населения создают условия для формирования квалифицированной, здоровой и мотивированной рабочей силы. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 4 |
| 40 | Опишите современные тренды и вызовы, которые стоят перед системой управления качеством рабочей силы в условиях цифровой экономики. | Необходимость переквалификации и повышения квалификации работников в соответствии с требованиями цифровой экономики, развитие цифровых компетенций, гибкость и адаптивность системы обучения, учет потребностей рынка труда, развитие | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 4 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|-------------------------------|---|----------------------------|--|----------------------------|--|-------------------------|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | дистанционных форм занятости и обучения. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41 | Из перечисленного ниже, укажите, что является основным предметом купли-продажи на рынке труда: А) Товары и услуги, производимые работниками; Б) Рабочая сила, то есть способность человека к труду; В) Средства производства, используемые работниками; Г) Рабочее время работников. | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 42 | Выберите, из перечисленных ниже, три фактора, которые оказывают наибольшее влияние на формирование спроса на труд: А) Уровень заработной платы; Б) Технологический прогресс; В) Экономическая конъюнктура; Г) Численность населения; Д) Миграционная политика; Е) Политика в области образования. | БВЕ | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 43 | Установите правильное соответствие между типом безработицы и ее характеристикой: <table border="1" data-bbox="331 1272 699 2049"> <thead> <tr> <th>Тип безработицы</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Фрикционная безработица</td> <td>1. Безработица, связанная с колебаниями и экономического цикла.</td> </tr> <tr> <td>Б) Структурная безработица</td> <td>2. Безработица, связанная с временным поиском работы или ожиданием выхода на работу.</td> </tr> <tr> <td>В) Циклическая безработица</td> <td>3. Безработица, вызванная изменениями в структуре экономики,</td> </tr> <tr> <td>Г) Сезонная безработица</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Тип безработицы | Характеристика | А) Фрикционная безработица | 1. Безработица, связанная с колебаниями и экономического цикла. | Б) Структурная безработица | 2. Безработица, связанная с временным поиском работы или ожиданием выхода на работу. | В) Циклическая безработица | 3. Безработица, вызванная изменениями в структуре экономики, | Г) Сезонная безработица | | <table border="1" data-bbox="742 1579 896 1639"> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | В | Г | 2 | 3 | 1 | 4 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 5 |
| Тип безработицы | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Фрикционная безработица | 1. Безработица, связанная с колебаниями и экономического цикла. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Структурная безработица | 2. Безработица, связанная с временным поиском работы или ожиданием выхода на работу. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Циклическая безработица | 3. Безработица, вызванная изменениями в структуре экономики, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Сезонная безработица | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 3 | 1 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <table border="1"> <tr> <td></td> <td>технологическими сдвигами. 4. Безработица, обусловленная сезонными колебаниями и в спросе на рабочую силу.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | технологическими сдвигами. 4. Безработица, обусловленная сезонными колебаниями и в спросе на рабочую силу. | А | Б | В | Г | | | | | | | | |
| | технологическими сдвигами. 4. Безработица, обусловленная сезонными колебаниями и в спросе на рабочую силу. | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44 | <p>Установите правильную последовательность этапов поиска работы:</p> <p>А) Собеседование с работодателем; Б) Подготовка резюме и сопроводительного письма; В) Анализ рынка труда и определение желаемой должности; Г) Отправка резюме и сопроводительного письма работодателям.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | ВБАГ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 5 | | | | | | | | | |
| 45 | <p>Дополните фразу. Одним из основных индикаторов состояния рынка труда является уровень _____.</p> | Безработицы | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 5 | | | | | | | | | |
| 46 | <p>Опишите основные функции рынка труда.</p> | <p>Посредничество между работодателями и работниками, ценообразование на рабочую силу, регулирование занятости, распределение трудовых ресурсов, стимулирование повышения квалификации.</p> | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 5 | | | | | | | | | |
| 47 | <p>В городе N численность занятых составляет 500 000 человек, а численность безработных – 50 000 человек.</p> | 9% | Задание комбинированного типа: практико- | 2 | 2 | 5 | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|---|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | Чему равен уровень безработицы в городе N (в процентах)? Ответ запишите с точностью до целого числа. | | ориентированные задания | | | |
| 48 | Укажите, из перечисленных мер государственной политики, которая наиболее эффективно способствует снижению уровня безработицы: А) Повышение пособий по безработице; Б) Снижение налогов на фонд оплаты труда; В) Ограничение иммиграции рабочей силы; Г) Увеличение числа государственных служащих. Выбор ответа обоснуйте. | Б. Снижение налогов на фонд оплаты труда, так как это снижает издержки работодателей на рабочую силу и стимулирует их к созданию новых рабочих мест. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 5 |
| 49 | Выберите три направления государственной политики, которые способствуют повышению гибкости рынка труда: А) Совершенствование трудового законодательства; Б) Развитие системы профессионального образования; В) Поддержка малого и среднего бизнеса; Г) Ограничение деятельности профсоюзов; Д) Усиление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства; Е) Развитие дистанционной занятости и платформенной экономики. Выбор ответов обоснуйте. | АВЕ, так как гибкое трудовое законодательство, поддержка предпринимательства и развитие новых форм занятости позволяют быстрее адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 5 |
| 50 | Дайте характеристику основным различиям между первичным и вторичным рынками труда. | Первичный рынок труда характеризуется стабильными условиями занятости, хорошей оплатой труда, возможностями для карьерного роста, а вторичный рынок труда – нестабильной занятостью, низкой оплатой труда и | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 5 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--------------------------------------|------------------------------|-------------|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | | ограниченными перспективами. | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|---------|---------------------------------------|---|---|---|
| 51 | <p>Выберите из следующих понятий то, которое описывает ситуацию, когда часть трудоспособного населения не работает, но активно ищет работу и готова приступить к ней?</p> <p>А) Структурная занятость; Б) Безработица; В) Неполная занятость; Г) Самозанятость.</p> | Б | закрытого типа с однозначным выбором | 1 | 1 | 6 |
| 52 | <p>Из перечисленных мер, выберите те, которые относятся к активной политике занятости:</p> <p>А) Субсидирование работодателей при приеме безработных; Б) Выплата пособий по безработице; В) Организация общественных работ; Г) Психологическая и профориентационная поддержка безработных; Д) Полная автоматизация производства.</p> <p>Установите соответствие между видом меры государственной политики на рынке труда и её характеристикой.</p> | А, В, Г | закрытого типа с многозначным выбором | 1 | 1 | 6 |

| 53 | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Вид госу-дарст. поли-тики</th> <th>Характе-ристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Пассивная политика занятости</td> <td>А) Пособия по безрабо-тице, поддержка дохода</td> </tr> <tr> <td>2) Активная политика занятости</td> <td>Б) Перепод-готовка и повышение квали-фикац-ии безработ-ных</td> </tr> <tr> <td>3) Регулирова-ние рынка труда</td> <td>В) Законодате-льное установ-ление норм трудо-вых отноше-ний, минималь-ной зарабо-тной</td> </tr> <tr> <td>4) Содействие занятости через профессио-нальное обучение</td> <td>Г) Поддержка занятости</td> </tr> </tbody> </table> | Вид госу-дарст. поли-тики | Характе-ристика | 1) Пассивная политика занятости | А) Пособия по безрабо-тице, поддержка дохода | 2) Активная политика занятости | Б) Перепод-готовка и повышение квали-фикац-ии безработ-ных | 3) Регулирова-ние рынка труда | В) Законодате-льное установ-ление норм трудо-вых отноше-ний, минималь-ной зарабо-тной | 4) Содействие занятости через профессио-нальное обучение | Г) Поддержка занятости | <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | В | Г | 1 | 4 | 3 | 2 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 6 |
|--|---|---------------------------|-----------------|---------------------------------|--|--------------------------------|--|-------------------------------|---|--|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Вид госу-дарст. поли-тики | Характе-ристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1) Пассивная политика занятости | А) Пособия по безрабо-тице, поддержка дохода | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2) Активная политика занятости | Б) Перепод-готовка и повышение квали-фикац-ии безработ-ных | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3) Регулирова-ние рынка труда | В) Законодате-льное установ-ление норм трудо-вых отноше-ний, минималь-ной зарабо-тной | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4) Содействие занятости через профессио-нальное обучение | Г) Поддержка занятости | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 3 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | |
|-----------|---|--|--------------------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>платы и т.п. Г) Поиск работы и посредничество через службы занятости</p> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 54 | <p>Установите правильную последовательность типичных этапов разработки нормативов численности служащих на предприятии (от первого к последнему):</p> <p>А) Анализ фактической и прогнозной; производственной нагрузки;</p> <p>Б) Оценка имеющегося кадрового состава;</p> <p>В) Определение потребности в персонале;</p> <p>Г) Сопоставление потребности и имеющегося состава, принятие решения о приёме/увольнении</p> | БВАГ | установление последовательности | 2 | 2 | 6 | | | | | | | | |
| 55 | <p>Дополните фразу. Государственное регулирование рынка труда необходимо, потому что _____.</p> | рынок труда не может эффективно урегуливаться самостоятельно | открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 6 | | | | | | | | |
| 56 | <p>Опишите разницу между активными и пассивными мерами политики занятости. Приведите по два примера каждой.</p> | <p>Активные меры направлены на непосредственное содействие трудоустройству и повышению конкурентоспособности и рабочих: например, организация общественных работ, переподготовка и повышение квалификации, субсидии работодателям, профориентация.</p> <p>Пассивные меры направлены на смягчение негативных последствий безработицы: например, пособия по безработице, временная финансовая поддержка,</p> | открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 6 | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|---|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | | компенсации, социальная защита. | | | | |
| 57 | Компания планирует внедрить новую систему мотивации. По оценкам, это приведет к увеличению производительности на 15%. Сейчас средняя производительность сотрудника – 50 единиц продукции в день. Сколько единиц продукции в день составит средняя производительность после внедрения новой системы? Ответ запишите с точностью до целого числа. Из перечисленных задач выберите те, которые выполняют службы занятости населения: А) Посредничество между работодателями и соискателями Б) Регистрация безработных В) Выдача лицензий на предпринимательскую деятельность Г) Профорientация и консультации Д) Выдача кредитов безработным | 58 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 6 |
| 58 | Дополните фразу. Одним из показателей состояния рынка труда является уровень _____. | АБГ | комбинированного типа | 2 | 2 | 6 |
| 59 | Опишите почему государственное вмешательство необходимо для регулирования рынка труда, и какие могут быть пределы этого вмешательства? | безработицы | открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 6 |
| 60 | | Государственное вмешательство необходимо: рынок труда не всегда способен сам обеспечить баланс спроса и предложения рабочей силы, из-за асимметрии информации, неравновесия сил работодателей и работников, социальной незащищённости уязвимых групп, рисков массовой безработицы. Пределы вмешательства — чрезмерная регламентация может препятствовать гибкости рынка, снижать стимулы для бизнеса, мешать | открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 6 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|-------------------------------|--|--------------------|--|-----------------------|--|----------------------|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | адаптации к изменениям, создавать теневую занятость. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 61 | Из перечисленных ниже показателей выберите тот, который является основным показателем эффективности труда: А) Объем произведенной продукции Б) Затраты рабочего времени на единицу продукции В) Численность персонала Г) Размер заработной платы | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 62 | Выберите, из перечисленных ниже, методы используемые для измерения эффективности использования рабочего времени? А) Фотография рабочего дня Б) Метод экспертных оценок В) Хронометраж Г) Анализ статистических данных Д) Метод ABC-анализа Е) Нормативный метод | А, В, Г | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 63 | Установите правильное соответствие между видом нормы и ее характеристикой. <table border="1" data-bbox="336 1391 652 2056"> <thead> <tr> <th>Вид нормы</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Норма времени</td> <td>1. Количество работников, необходимое для выполнения определенного объема работ.</td> </tr> <tr> <td>Б) Норма выработки</td> <td>2. Время, необходимое для выполнения единицы работы.</td> </tr> <tr> <td>В) Норма обслуживания</td> <td>3. Объем работ, который должен быть выполнен</td> </tr> <tr> <td>Г) Норма численности</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Вид нормы | Характеристика | А) Норма времени | 1. Количество работников, необходимое для выполнения определенного объема работ. | Б) Норма выработки | 2. Время, необходимое для выполнения единицы работы. | В) Норма обслуживания | 3. Объем работ, который должен быть выполнен | Г) Норма численности | | <table border="1" data-bbox="675 1639 877 1700"> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | В | Г | 2 | 3 | 4 | 1 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 7 |
| Вид нормы | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Норма времени | 1. Количество работников, необходимое для выполнения определенного объема работ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Норма выработки | 2. Время, необходимое для выполнения единицы работы. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Норма обслуживания | 3. Объем работ, который должен быть выполнен | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Норма численности | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 3 | 4 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | |
|-----------|--|---|--|-------------------------------|--------------------------|--------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%;"> <p>работником за единицу времени.</p> <p>4. Количество оборудования или рабочих мест, которое должен обслуживать работник.</p> </td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 25%;">А</td> <td style="width: 25%;">Б</td> <td style="width: 25%;">В</td> <td style="width: 25%;">Г</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | <p>работником за единицу времени.</p> <p>4. Количество оборудования или рабочих мест, которое должен обслуживать работник.</p> | А | Б | В | Г | | | | | | | | |
| | <p>работником за единицу времени.</p> <p>4. Количество оборудования или рабочих мест, которое должен обслуживать работник.</p> | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 64 | <p>Установите правильную последовательность этапов разработки нормативов численности служащих:</p> <p>А) Расчет потребной численности персонала; Б) Анализ организационно-технических условий труда; В) Разработка и утверждение нормативов; Г) Сбор и обработка исходных данных.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | БГАВ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 7 | | | | | | | | | |
| 65 | <p>Дополните фразу. Метод оценки эффективности труда, основанный на опросе экспертов, называется методом _.</p> | экспертных оценок | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 7 | | | | | | | | | |
| 66 | <p>Опишите основные преимущества и недостатки использования метода фотографии рабочего дня для оценки эффективности труда.</p> | <p>Преимущества: позволяет получить полную картину использования рабочего времени, выявить потери времени. Недостатки: трудоемкость, субъективность наблюдений, возможность искажения поведения работников в процессе наблюдения.</p> | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 7 | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|---|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| 67 | Решите задачу. Рабочий за смену (8 часов) изготовил 40 деталей. Норма времени на изготовление одной детали составляет 10 минут. Определите коэффициент выполнения нормы выработки. | 0,83 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 7 |
| 68 | Из перечисленных ниже методов выберите наиболее объективный для оценки эффективности труда рабочих-сдельщиков: А) Хронометраж; Б) Фотография рабочего дня; В) Анализ данных бухгалтерского учета; Г) Оценка руководителем. | А | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 7 |
| 69 | Укажите факторы, которые могут влиять на производительность труда: А) Уровень квалификации персонала; Б) Организация рабочего места; В) Мотивация работников; Г) Погодные условия; Д) Размер уставного капитала предприятия. | А, Б, В | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 7 |
| 70 | Опишите процесс проведения хронометража на предприятии. | 1. Подготовительный этап: определение цели, выбор объекта наблюдения. 2. Наблюдение: фиксация времени выполнения отдельных операций. 3. Обработка данных: расчет среднего времени выполнения операции, выявление отклонений. 4. Анализ результатов: разработка рекомендаций по повышению эффективности труда. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 7 |
| 71 | Из перечисленных ниже факторов, выберите тот, который является основным предметом регулирования социально-трудовых отношений: А) Финансовая деятельность предприятия; | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 8 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------------------|--|-------------------------------|---|-------------------------|--|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Б) Взаимодействие между работниками и работодателями; В) Технологические процессы производства; Г) Маркетинговая стратегия компании. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 72 | Укажите факторы, которые влияют на формирование социально-трудовых отношений: А) Экономическая ситуация в стране; Б) Политическая стабильность; В) Технологический прогресс; Г) Культурные традиции | А, Б, В | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 73 | Установите правильное соответствие между формой социального партнерства и её характеристикой. <table border="1" data-bbox="336 1137 663 2045"> <thead> <tr> <th>Форма Социального партнерства</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Коллективные переговоры</td> <td>1. Соглашение, регулирующие социально-трудовые отношения в организации.</td> </tr> <tr> <td>Б) Коллективный договор</td> <td>2. Форма взаимодействия сторон социального партнерства для согласования интересов.</td> </tr> <tr> <td>В) Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</td> <td>3. Совместные органы для решения вопросов социально-трудовых отношений.</td> </tr> <tr> <td>Г) Участие работников в управлении организацией</td> <td>4. Право работников на участие в принятии решений,</td> </tr> </tbody> </table> | Форма Социального партнерства | Характеристика | А) Коллективные переговоры | 1. Соглашение, регулирующие социально-трудовые отношения в организации. | Б) Коллективный договор | 2. Форма взаимодействия сторон социального партнерства для согласования интересов. | В) Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений | 3. Совместные органы для решения вопросов социально-трудовых отношений. | Г) Участие работников в управлении организацией | 4. Право работников на участие в принятии решений, | <table border="1" data-bbox="678 1480 879 1541"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | 2 | 1 | 3 | 4 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 8 |
| Форма Социального партнерства | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Коллективные переговоры | 1. Соглашение, регулирующие социально-трудовые отношения в организации. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Коллективный договор | 2. Форма взаимодействия сторон социального партнерства для согласования интересов. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений | 3. Совместные органы для решения вопросов социально-трудовых отношений. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Участие работников в управлении организацией | 4. Право работников на участие в принятии решений, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | |
|-----------|--|--|---|-------------------------------|--------------------------|--------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <table border="1"> <tr> <td></td> <td>касающихся деятельности организации.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | | касающихся деятельности организации. | А | Б | В | Г | | | | | | | | |
| | касающихся деятельности организации. | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 74 | <p>Установите правильную последовательность этапов разрешения трудового спора:</p> <p>А) Рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам. Б) Обращение работника к работодателю. В) Рассмотрение спора в суде. Г) Примирительные процедуры.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | БАГВ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 8 | | | | | | | | | |
| 75 | <p>Дополните фразу. Основной формой защиты трудовых прав работников является _____.</p> | профсоюз | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 8 | | | | | | | | | |
| 76 | <p>Опишите основные цели социального партнерства в сфере труда.</p> | Обеспечение согласования интересов работников и работодателей, регулирование социально-трудовых отношений, содействие социально-экономическому развитию. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 8 | | | | | | | | | |
| 77 | <p>Прочитайте текст задачи и решите ее. В организации произошел трудовой спор между работником и работодателем. Работник обратился в комиссию по трудовым спорам, решение которой не удовлетворило ни одну из сторон. В какой орган работник может</p> | Суд | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 8 | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|---|--|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | обратиться после этого? Ответ запишите в виде слова. | | | | | |
| 78 | Из перечисленных мер выберете ту, которая является наиболее эффективной для предотвращения трудовых конфликтов: А) Увольнение работников, склонных к конфликтам Б) Совершенствование системы оплаты труда В) Игнорирование жалоб работников Г) Ужесточение трудовой дисциплины Обоснуйте свой выбор. | Б. Большая часть трудовых конфликтов так или иначе связаны с оплатой труда. Поэтому совершенствование системы оплаты труда будет способствовать улучшению отношений между работниками и работодателями и, соответственно, снижать число конфликтов. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 8 |
| 79 | Укажите, из перечисленного, три утверждения, которые характеризуют права профсоюзов в организации: А) Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров; Б) Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства; В) Организовывать забастовки; Г) Увольнять работников по своему усмотрению; Д) Устанавливать размер заработной платы. Обоснуйте свой выбор. | А, Б, В. Основное право профсоюзов – это представление интересов работников при проведении переговоров и в других ситуациях. Профсоюзы также наделены правами осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства. Профсоюзы, в случае необходимости, могут организовывать забастовки с соблюдением требований закона. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 8 |
| 80 | Опишите основные этапы заключения коллективного договора в организации. | 1. Инициатива сторон. 2. Формирование комиссии для ведения коллективных переговоров. 3. Коллективные переговоры. 4. Согласование проекта коллективного договора. 5. Обсуждение проекта в трудовом коллективе. 6. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 8 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|--|-------------------------------|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Подписание коллективного договора. 7. Регистрация коллективного договора. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 81 | Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ . Что является основной целью социального партнерства? А) Получение максимальной прибыли работодателем; Б) Обеспечение устойчивого развития общества и согласование интересов различных социальных групп; В) Повышение производительности; труда работников; Г) Снижение налоговой нагрузки на предприятия. | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 9 | | | | | | | | | | | | |
| 82 | Из перечисленных ниже принципов выберите три, которые лежат в основе социального партнерства: А) Равноправие сторон Б) Обязательность принятия всех решений; В) Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; Г) Независимость профсоюзов от работодателей; Д) Отсутствие обязательств по выполнению достигнутых договоренностей; Е) Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. | А, В, Е | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 9 | | | | | | | | | | | | |
| 83 | Установите правильное соответствие между формой социального партнерства и примером ее реализации: <table border="1" data-bbox="336 1915 662 2056"> <tr> <td>Форма партнерства</td> <td>Пример реализации</td> </tr> <tr> <td>А) Коллектив</td> <td>1. Обсуждение</td> </tr> </table> | Форма партнерства | Пример реализации | А) Коллектив | 1. Обсуждение | <table border="1" data-bbox="678 1877 879 1935"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | 3 | 4 | 1 | 2 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 9 |
| Форма партнерства | Пример реализации | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Коллектив | 1. Обсуждение | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 4 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | |
|-----------|--|----------------------------------|---|-------------------------------|--------------------------|--------|--|--|--|--|--|--|--|
| | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>ные переговоры Б) Участие работника в управлении организацией В) Консультации с органами власти Г) Информационный обмен между сторонами</p> <p>проекта закона о повышении пенсионного возраста 2. Проведение совместных совещаний по вопросам охраны труда 3. Разработка и заключение коллективного договора между работодателем и работниками 4. Создание производственного совета на предприятии</p> </div> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 84 | <p>Установите правильную последовательность этапов заключения коллективного договора:</p> <p>А) Подписание коллективного договора; Б) Утверждение проекта коллективного договора общим собранием; В) Выдвижение инициативы о начале коллективных переговоров; Г) Проведение коллективных переговоров.</p> | ВГБА | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 9 | | | | | | | |
| 85 | <p>Дополните фразу. Сторонами социального партнерства являются работники (их представители), _____ и государство.</p> | работодатели | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 9 | | | | | | | |
| 86 | <p>Опишите основные задачи, которые решаются</p> | На федеральном уровне социальное | Задание открытого | 2 | 2 | 9 | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|---|---|--|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | социальным партнерством на федеральном уровне? | партнерство направлено на регулирование социально-трудовых отношений, установление общих принципов заработной платы, занятости населения, социального страхования, а также на согласование интересов работников, работодателей и государства при формировании социально-экономической политики. | типа с развернутым ответом | | | |
| 87 | Прочитайте текст задачи и решите ее. На предприятии планируется сокращение штата на 15%. Представители профсоюза считают необходимым провести дополнительные консультации с работодателем для смягчения последствий сокращения. Сколько времени, в рабочих днях, должны длиться консультации (минимально), если это предусмотрено законодательством (предположим, что по законодательству, консультации должны длиться не менее 2 недель)? Ответ запишите с точностью до целого числа. | 10 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 9 |
| 88 | Выберите из перечисленных органов, который является основным институтом социального партнерства на локальном уровне: А) Федеральная служба по труду и занятости; Б) Комиссия по трудовым спорам; В) Коллектив организации; Г) Отраслевой профсоюз. Выбор ответа обоснуйте. | в) Коллектив организации. На локальном уровне именно коллектив организации, представленный работниками и работодателем, заключает коллективные договоры и регулирует социально-трудовые отношения непосредственно на предприятии. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 9 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| 89 | Укажите три фактора, которые могут способствовать развитию социального партнерства: А) Высокий уровень социальной напряженности в обществе; Б) Развитое трудовое законодательство; В) Сильные и независимые профсоюзы; Г) Нежелание работодателей идти на компромиссы; Д) Активное участие государства в регулировании социально-трудовых отношений | Б, В, Д. Развитое трудовое законодательство создает правовую основу для социального партнерства, сильные и независимые профсоюзы позволяют эффективно защищать интересы работников, а активное участие государства обеспечивает координацию и поддержку социального партнерства. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 9 |
| 90 | Объясните взаимосвязь между социальным партнерством и системой социального страхования. | Социальное партнерство является важным механизмом для формирования и функционирования системы социального страхования. Через социальный диалог и согласование интересов сторон (работников, работодателей и государства) определяются принципы финансирования социального страхования, размеры страховых взносов, виды страховых выплат, а также условия предоставления социальной помощи. Социальные партнеры участвуют в управлении фондами социального страхования и контроле за их деятельностью, обеспечивая прозрачность и ответственность системы. | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 9 |
| 91 | Какое, из перечисленных ниже, утверждений раскрывает понятие "качество трудовой жизни"? | Б | Задание закрытого типа с однозначным выбором | 1 | 1 | 10 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--|------------------|--|-------------------------------|---|-------------------------|--|--------------------------|--|---------------------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | <p>А) Уровень оплаты труда работника;</p> <p>Б) Степень соответствия условий труда и характера работы потребностям и ожиданиям работника;</p> <p>в) Количество отработанных часов в неделю;</p> <p>г) Наличие социального пакета.</p> | | варианта ответа | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 92 | <p>Выберите три фактора, которые в большей степени влияют на качество трудовой жизни (КТЖ):</p> <p>А) Эргономика рабочего места;</p> <p>Б) Возможность карьерного роста;</p> <p>В) Размер уставного капитала предприятия;</p> <p>Г) Стиль руководства;</p> <p>Д) Уровень инфляции в стране;</p> <p>Е) Социальные гарантии и льготы.</p> | А, Б, Г | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 93 | <p>Установите правильное соответствие между элементом качества трудовой жизни и его характеристикой:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Элемент КТЖ</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Безопасность труда</td> <td>1. Наличие возможностей для обучения и повышения квалификации</td> </tr> <tr> <td>Б) Возможности развития</td> <td>2. Обеспечение защиты работников от производственных рисков;</td> </tr> <tr> <td>В) Социальная интеграция</td> <td>3. Чувство принадлежности к коллективу и поддержка со стороны коллег</td> </tr> <tr> <td>Г) Адекватная компенсация</td> <td>4. Справедли</td> </tr> </tbody> </table> | Элемент КТЖ | Характеристика | А) Безопасность труда | 1. Наличие возможностей для обучения и повышения квалификации | Б) Возможности развития | 2. Обеспечение защиты работников от производственных рисков; | В) Социальная интеграция | 3. Чувство принадлежности к коллективу и поддержка со стороны коллег | Г) Адекватная компенсация | 4. Справедли | <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> | А | Б | В | Г | 2 | 1 | 3 | 4 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 10 |
| Элемент КТЖ | Характеристика | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) Безопасность труда | 1. Наличие возможностей для обучения и повышения квалификации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Возможности развития | 2. Обеспечение защиты работников от производственных рисков; | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Социальная интеграция | 3. Чувство принадлежности к коллективу и поддержка со стороны коллег | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Адекватная компенсация | 4. Справедли | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | |
|-----------|---|--|---|-------------------------------|--------------------------|--------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: top;"> <tr> <td style="width: 50px; height: 50px;"></td> <td>вая оплата труда, соответствующая квалификации и опыту</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: top;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;">А</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">Б</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">В</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">Г</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> | | вая оплата труда, соответствующая квалификации и опыту | А | Б | В | Г | | | | | | | | | |
| | вая оплата труда, соответствующая квалификации и опыту | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 94 | <p>Установите правильную последовательность этапов улучшения качества трудовой жизни на предприятии:</p> <p>А) Оценка текущего состояния качества трудовой жизни; Б) Разработка и реализация мероприятий по улучшению качества трудовой жизни; В) Анализ результатов и корректировка мероприятий; Г) Определение целей и задач улучшения качества трудовой жизни.</p> | АГБВ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 10 | | | | | | | | | | |
| 95 | <p>Дополните фразу. Одним из методов оценки качества трудовой жизни является _удовлетворенности работников своей работой.</p> | анкетирование | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 10 | | | | | | | | | | |
| 96 | <p>Опишите роль профсоюзов в обеспечении качества трудовой жизни?</p> | <p>Профсоюзы играют ключевую роль в обеспечении качества трудовой жизни, представляя и защищая интересы работников. Они участвуют в коллективных переговорах с работодателями, добиваясь улучшения условий труда, повышения заработной платы и обеспечения социальных гарантий. Профсоюзы также осуществляют контроль за соблюдением трудового</p> | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 10 | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|---|--|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | | законодательства, проводят мониторинг безопасности труда и здоровья работников, а также оказывают юридическую помощь при нарушении трудовых прав. Кроме того, профсоюзы участвуют в разработке и реализации программ по улучшению качества трудовой жизни на предприятиях. | | | | |
| 97 | Прочитайте текст задачи и решите ее. На предприятии проведено анонимное анкетирование работников с целью оценки их удовлетворенности различными аспектами трудовой жизни. По результатам анкетирования средний балл удовлетворенности оплатой труда составил 3 из 5, удовлетворенность условиями труда - 4 из 5, удовлетворенность возможностями развития - 2 из 5. Рассчитайте общий индекс удовлетворенности работников качеством трудовой жизни (предположим, что все факторы имеют одинаковый вес). Ответ запишите с точностью до десятых. | 3.0 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 10 |
| 98 | Выберите из перечисленных факторов тот, который оказывает наибольшее влияние на удовлетворенность работников своей работой? А) Цвет стен в офисе Б) Размер заработной платы В) Наличие парковки для сотрудников Г) Близость офиса к дому. Обоснуйте свой выбор. | Б. Размер заработной платы. Хотя все перечисленные факторы в той или иной степени влияют на удовлетворенность работой, размер заработной платы является одним из ключевых мотиваторов и напрямую влияет на уровень жизни работника. Недостаточная оплата труда может привести к неудовлетворенности, даже при наличии | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 10 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|--|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | | хороших условий труда и других льгот. | | | | |
| 99 | <p>Выберите из перечисленных мер те, которые могут быть направлены на улучшение психологического климата в коллективе:</p> <p>А) Внедрение системы премирования за перевыполнение плана; Б) Организация корпоративных мероприятий; В) Предоставление возможности гибкого графика работы; Г) Увеличение количества рабочих часов в неделю; Д) Обучение сотрудников навыкам эффективной коммуникации.</p> <p>Обоснуйте свой выбор.</p> | <p>Б, В, Д. Организация корпоративных мероприятий способствует укреплению командного духа и улучшению взаимоотношений между сотрудниками. Предоставление гибкого графика работы позволяет работникам лучше совмещать работу и личную жизнь, снижая уровень стресса. Обучение навыкам эффективной коммуникации помогает сотрудникам лучше понимать друг друга и разрешать конфликты.</p> | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 10 |
| 100 | <p>Объясните влияние улучшения качества трудовой жизни на повышение эффективности работы организации.</p> | <p>Улучшение качества трудовой жизни напрямую влияет на повышение эффективности работы организации. Когда работники удовлетворены условиями труда, имеют возможности для развития и получают адекватную компенсацию, это приводит к повышению их мотивации, снижению уровня стресса и улучшению психологического климата в коллективе. В результате повышается производительность труда, снижается текучесть кадров, улучшается качество выпускаемой продукции или оказываемых услуг, что в конечном итоге способствует росту конкурентоспособности и финансовой устойчивости организации.</p> | | | | |

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета или экзамена.

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимся материала и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на зачете определяется оценками: зачтено; не зачтено.

| Оценка | Критерии оценивания | Балльно-рейтинговая оценка |
|---------------------|---|----------------------------|
| «Зачтено» | Обучающийся освоил компетенции дисциплины на 51-100 % и показал хорошие знания изученного учебного материала, логично и последовательно изложил и полностью раскрыл смысл предлагаемого вопроса; продемонстрировал умение применить теоретические знания для решения практической задачи; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины | 51-100 |
| «Не зачтено» | Обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на 51% и при ответе на предлагаемый вопрос выявились существенные пробелы в знаниях учебного материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение практической задачи; не в полном объеме выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины | 0- 50 |

Основанием для определения оценки на экзамене служит уровень освоения обучающимся учебного материала, умение решать практические задачи и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: «отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»;

«не удовлетворительно».

Оценка «удовлетворительно» по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения в ходе изучения других учебных дисциплин.

| Оценка | Критерии оценивания | Балльно-рейтинговая оценка |
|------------------|---|----------------------------|
| «Отлично» | Обучающийся освоил компетенции дисциплины | 86-100 |

| | | |
|-------------------------------|--|-------|
| | на всех этапах их формирования на 86-100 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и свободно выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины | |
| «Хорошо» | Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 61-85 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета, но допустил несущественные неточности; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины | 61-85 |
| «Удовлетворительно» | Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 51-60 %, показал знания учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения учебных программ, но допустил погрешности в изложении ответов на вопросы билета и при выполнении экзаменационных заданий; ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой; справился с контрольными заданиями, предусмотренными рабочей программой дисциплины | 51-60 |
| «Не удовлетворительно» | Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем на 51 %, обнаружил пробелы в знаниях учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины | 0-50 |