



**Образовательная автономная некоммерческая организация  
высшего образования**

**«Дагестанский гуманитарный институт»**

Адрес: 367000, Республика Дагестан, г. Махачкала, ул. Дахадаева, 136; ОГРН 1180571012203; ИНН 0572020227 /  
КПП 057201001, тел. +7 (8722) 94-00-60, e-mail: [mail@daggum.ru](mailto:mail@daggum.ru), контактное лицо: Магомедова З. Р.

Утверждаю  
Декан гуманитарно-экономического  
факультета  
\_\_\_\_\_ У.Д. Давлетмурзаева

«27» марта 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.04.15 Экономика труда**

<b>Направление подготовки</b>	38.03.01 Экономика
<b>Профиль подготовки</b>	бухгалтерский учет, анализ и аудит
<b>Квалификация (степень) выпускника</b>	бакалавр
<b>Формы обучения:</b>	очная; заочная
<b>Сроки обучения:</b>	очно – 4 г.; заочно – 5 лет.

Формы обучения	Виды учебной работы и их трудоемкость					
	Всего	Лекции	Практические занятия	Промежуточный контроль	Самостоя- тельная рабо- та	Форма аттеста- ции
Очная	72	14	18		40	Зачет
Заочная	72	4	6	4	58	Зачет

**Махачкала, 2025**

Гаджиев Г.Г. Рабочая программа дисциплины «Экономик труда». Махачкала: ДГИ, 2025.  
– 51 с.

**Рецензенты:** Гираев В. К., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности и таможенное дело ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет».

Джабраилова А.О., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и информационных технологий ДГИ.

Программа рассмотрена и одобрена на заседаниях:

кафедры Экономики и информационных технологий

(протокол № 8 от « 19 » 03 20 25 г.)

Зав. кафедрой Гаджиев Г.Г., к.э.н., доцент

19.03.2025

методического совета ГЭФ ДГИ

(протокол № 3 от « 27 » 03 20 25 г.)

(Рег. № Э -25-46)

Председатель совета Гаджиев Г.Г., к.э.н., доцент

27.03.2025

© ДГИ, Махачкала, 2025 г.

© Гаджиев Г.Г., Махачкала, 2025 г.

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель** – сформировать систему знаний, умений и навыков по проблемам качества жизни, трудового потенциала, эффективности труда, мотивации и оплаты труда, анализу рынка труда, управления социально-трудовыми отношениями на предприятиях и в обществе, изучению международных стандартов в регулировании социально-трудовых отношений и роль МОТ.

### **Задачи:**

- познакомит студента со структурой, основными функциями и правовым обеспечением системы управления человеческими ресурсами;
- изучить основы методологии комплексного подхода к исследованию социально-экономических проблем труда;
- овладеть методами исследования трудовых процессов, оценки его эффективности, проектирования систем заработной платы, планирования численности работников;
- изучить основ рынка труда, его регулирования государством и роли профсоюзов на рынке труда, международных стандартов в регулировании социально-трудовых отношений роли МОТ;
- выработать навыки построения структур управленческих задач оптимизации трудовых и социальных процессов.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ТРУДА» В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Экономика труда» входит в базовую часть учебного плана. Дисциплина имеет предшествующие связи с дисциплинами: «Микроэкономика», «Менеджмент», «Финансы». Данная дисциплина является предшествующей для такой дисциплины, как «ИГА».

Таблица 1

## 3. ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ТРУДОЕМКОСТЬ ИХ ИЗУЧЕНИЯ

Виды учебной работы	Трудоемкость	
	Очно	Заочно
Общая трудоемкость (час)	72	72
Трудоемкость (з.е.)	2	2
Контактная работа (всего)	32	10
Из них:		
лекции	14	4
практические занятия	18	6
Промежуточный контроль (зачет)		4
Самостоятельная работа	40	58
<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>72</b>

#### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения УК
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач	ОПК-1.1 Знает экономическую теорию: экономические концепции, модели, научные школы и направления развития экономической науки; ОПК-1.2 Умеет использовать экономические знания, категориальный и научный аппарат при решении прикладных задач; ОПК-1.3 Способен использовать экономические законы и методы при решении прикладных задач.

#### 5. СОДЕРЖАНИЕ

Таблица 2

##### 5.1. Содержание разделов программы

№	Раздел программы	Содержание
<b>Модуль 1. Эффективность деятельности человека</b>		
1.1.	Компоненты деятельности человека	<i>Структура деятельности человека.</i> Регламентированный и творческий (инновационный) труд. Влияние компонента труда на формирование дохода предприятия и национального дохода страны. Зависимость результатов труда от компонента трудового потенциала.
1.2.	Продуктивность и рентабельность труда	<i>Показатели соотношений между затратами и результатами труда.</i> Методы измерения продуктивности. <i>Экономическая сущность и характеристики рентабельности труда.</i> Влияние технического процесса на изменение продуктивности, затрат труда и качества жизни. <i>Концепции продуктивности и эффективности.</i> Ориентация технического и социального прогресса в начале XXI века. Компоненты трудового потенциала и устойчивость общественного развития.
1.3.	Человеческий капитал	Развитие представлений о человеческом капитале. <i>Факторы, определяющие человеческий капитал.</i> Эффективность инвестиций в образование и повышение квалификации. Методы измерения. <i>Основные концепции человеческого капитала.</i> Интеллектуальный капитал, его структура и методы измерения. Интеллектуальная собственность: сущность, виды, значение.
1.4.	Оплата труда и мотивация персонала	Принципы распределения в рыночной экономике. <i>Доходы от труда и собственности.</i> Выплаты из государственных фондов.

		<p>Способности, образование и уровень доходов.  Структура дохода сотрудника предприятия.  Сущность оплаты по тарифу, доплат, компенсаций, надбавок, премий, социальных выплат, дивидендов.  <i>Факторы, определяющие уровень заработной платы.</i>  Статистический анализ доходов населения.  Структура систем мотивации.  Внутренняя и внешняя мотивация.  Взаимосвязи потребностей, мотивов, действий и форм мотивации.  Мотивационная структура человека.  Содержательные и процессуальные теории мотивации.  <i>Мотивация и стили управления.</i>  Партисипативность, т.е. возможность участия в принятии решений.  Кружки качества и производительности.  Принципиальная схема мотивации эффективной производственной деятельности.</p>
<b>Модуль 2. Социально–трудовые отношения, рынок труда, системы управления человеческими ресурсами</b>		
2.1.	Труд как процесс и как экономический ресурс	<p><i>Труд как социально-экономическая категория.</i>  Труд как вид деятельности.  Его отличия от других видов деятельности.  Классификации видов труда.  <i>Экономические основы трудовой деятельности.</i>  Сущность трудового процесса.  Характеристики труда: трудоемкость, энергоемкость, престижность, общественная полезность, удовлетворенность, цивилизованность (уровень культуры), вознаграждение, духовное возрастание.  <i>Характер и содержание труда.</i>  Соотношение труда и творчества.  Структура результатов деятельности человека.  Компоненты деятельности человека: регламентированный, творческий и духовный труд.  Влияние компонентов на формирование дохода предприятия и национального дохода страны.  Основы трудового поведения личности.  Сущность категории «труд» как экономического ресурса.  <i>Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.</i>  Трудовой потенциал общества, предприятия, человека.  Социальная политика предприятия.</p>
2.2.	Структура социальных отношений в сфере труда	<p><i>Социально-трудовые отношения и их регулирование.</i>  Типы социально–трудовых отношений.  Патернализм, партнёрство, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конкуренция, конфликт.  Конструктивные и деструктивные отношения в производственных коллективах.  <i>Методы формирования рабочих групп.</i>  Условия достижения синергетического эффекта в производственных и научных коллективах.</p>

		<p>Проблема отчуждения.  Социально–экономические аспекты справедливости.  <i>Факторы, определяющие характер социальных отношений на предприятии.</i>  Причины трудовых конфликтов.  Методы их предотвращения и разрешения.  Основы профессиональной этики.  Взаимосвязи этики и экономики.  Профилактика девиантного, отклоняющегося от общепринятых норм, поведения на предприятии.  <i>Теоретические основы и предпосылки социального партнерства.</i>  Формы взаимоотношений работодателей и работников.  Организация социального партнерства на предприятии и в обществе.</p>
2.3.	Рынок труда и управление занятостью	<p><i>Факторы, определяющие предложение труда и спрос на труд.</i>  Сегментация рынка труда.  Эластичность спроса на труд по заработной плате.  Виды занятости.  Гибкие графики работы.  <i>Определение уровня безработицы. Ее виды.</i>  Макроэкономические аспекты занятости.  Соотношение производительности труда, заработной платы и безработицы.  <i>Инфляция и занятость.</i>  Влияние профсоюзов на уровень занятости.  Мобильность населения.  <i>Миграция.</i>  Прогнозирование трудовых ресурсов.  Денежные доходы населения и их дифференциация, кривая Лоренца и коэффициент Джини.  <i>Политика государства в сфере занятости.</i>  Организация служб трудоустройства.  Обучение и переподготовка высвобождаемого персонала.  Социальные аспекты занятости.  Пособия безработным.  Предприятие и рынок труда.  Взаимодействие предприятий со службами трудоустройства.</p>
2.4.	Системы управления персоналом в России, международная организация труда,	<p><i>Общая характеристика систем управления человеческими ресурсами.</i>  Структура систем управления персоналом в России и в развитых странах.  Функционирование систем управления персоналом.  <i>Формирование кадровой политики организации.</i>  Контроллинг персонала.  Теоретические основы преобразований в сфере трудовых отношений.  Этапы перемен на предприятии.</p>

		<p><i>Стратегия и тактика организационных преобразований.</i>  Внешние и внутренние барьеры. Пути их преодоления.  Международная организация труда: цели, основные направления деятельности, роль в регулировании социально-трудовых отношений.  Международные стандарты, регулирующие социально-трудовые отношения</p>
--	--	---

Таблица 3

### 5.2. Тематический план изучения дисциплины

№	Раздел программы	Виды учебной работы и их трудоемкость								Формируемые компетенции
		Лекции		Практические занятия		Промежуточный контроль		Самостоятельная работа		
		ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	
<b>Модуль 1. Эффективность деятельности человека</b>										
1.1.	Компоненты деятельности человека	1		1				5	7	ОПК-1
1.2.	Продуктивность и рентабельность труда	1	1	1	1			5	7	ОПК-1
1.3.	Человеческий капитал	2		2	1			5	7	ОПК-1
1.4.	Оплата труда и мотивация персонала	2	1	2	1			5	7	ОПК-1
	Рубежный контроль			2						ОПК-1
<b>Модуль 2. Социально-трудовые отношения, рынок труда, системы управления человеческими ресурсами</b>										
2.1.	Труд как процесс и как экономический ресурс	2		2	1			5	8	ОПК-1
2.2.	Структура социальных отношений в сфере труда	2	1	2	1			5	7	ОПК-1
2.3.	Рынок труда и управление занятостью	2	1	2	1			5	7	ОПК-1
2.4.	Системы управления персоналом в России, международная организация труда,	2		2	1			5	8	ОПК-1
	Рубежный контроль			2						ОПК-1
	Промежуточный контроль						4			ОПК-1
	Итого:	14	4	18	6		4	40	58	

## 5.3. Тематика практических занятий

№	Раздел программы	Темы практического занятия	Вопросы для обсуждения	Учебно-методические материалы
<b>Модуль 1. Эффективность деятельности человека</b>				
1.1.	Компоненты деятельности человека	Семинар № 1. Структура деятельности человека	Регламентированный и творческий (инновационный) труд. Влияние компонента труда на формирование дохода предприятия и национального дохода страны. Зависимость результатов труда от компонента трудового потенциала.	1-3
1.2.	Продуктивность и рентабельность труда	Семинар № 2. Экономическая сущность и характеристики рентабельности труда	Методы измерения продуктивности. Влияние технического процесса на изменение продуктивности, затрат труда и качества жизни. Ориентация технического и социального прогресса в начале XXI века. Компоненты трудового потенциала и устойчивость общественного развития.	1-3
1.3.	Человеческий капитал	Семинар № 3. Факторы, определяющие человеческий капитал	Развитие представлений о человеческом капитале. Эффективность инвестиций в образование и повышение квалификации. Методы измерения. Интеллектуальный капитал, его структура и методы измерения. Интеллектуальная собственность: сущность, виды, значение.	1-3
1.4.	Оплата труда и мотивация персонала	Семинар № 4. Доходы от труда и собственности	Принципы распределения в рыночной экономике. Выплаты из государственных фондов. Способности, образование и уровень доходов. Структура дохода сотрудника предприятия. Сущность оплаты по тарифу, доплат, компенсаций, надбавок, премий, социальных выплат, дивидендов. Статистический анализ доходов населения. Структура систем мотивации. Внутренняя и внешняя мотивация. Взаимосвязи потребностей, мотивов, действий и форм мотивации. Мотивационная структура человека. Содержательные и процессуальные теории мотивации.	1-3

			<p>Партисипативность, т.е. возможность участия в принятии решений.</p> <p>Кружки качества и производительности.</p> <p>Принципиальная схема мотивации эффективной производственной деятельности.</p>	
<b>Модуль 2. Социально–трудовые отношения, рынок труда, системы управления человеческими ресурсами</b>				
2.1.	Труд как процесс и как экономический ресурс	Семинар № 5. Труд как социально-экономическая категория	<p>Труд как вид деятельности.</p> <p>Его отличия от других видов деятельности.</p> <p>Классификации видов труда.</p> <p>Сущность трудового процесса.</p> <p>Характеристики труда: трудоемкость, энергоемкость, престижность, общественная полезность, удовлетворенность, цивилизованность (уровень культуры), вознаграждение, духовное возрастание.</p> <p>Соотношение труда и творчества.</p> <p>Структура результатов деятельности человека.</p> <p>Компоненты деятельности человека: регламентированный, творческий и духовный труд.</p> <p>Влияние компонент на формирование дохода предприятия и национального дохода страны.</p> <p>Основы трудового поведения личности.</p> <p>Сущность категории «труд» как экономического ресурса.</p> <p>Трудовой потенциал общества, предприятия, человека.</p> <p>Социальная политика предприятия.</p>	1-3
2.2.	Структура социальных отношений в сфере труда	Семинар № 6. Социально-трудовые отношения и их регулирование	<p>Типы социально–трудовых отношений.</p> <p>Патернализм, партнёрство, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конкуренция, конфликт.</p> <p>Конструктивные и деструктивные отношения в производственных коллективах.</p> <p>Условия достижения синергетического эффекта в производственных и научных коллективах.</p> <p>Проблема отчуждения.</p> <p>Социально–экономические аспекты справедливости.</p> <p>Причины трудовых конфликтов.</p>	1-3

			<p>Методы их предотвращения и разрешения.</p> <p>Основы профессиональной этики.</p> <p>Взаимосвязи этики и экономики.</p> <p>Профилактика девиантного, отклоняющегося от общепринятых норм, поведения на предприятии.</p> <p>Формы взаимоотношений работодателей и работников.</p> <p>Организация социального партнерства на предприятии и в обществе.</p>	
2.3.	Рынок труда и управление занятостью	Семинар № 7. Предложение труда и спрос на труд	<p>Сегментация рынка труда.</p> <p>Эластичность спроса на труд по заработной плате.</p> <p>Виды занятости.</p> <p>Гибкие графики работы.</p> <p>Макроэкономические аспекты занятости.</p> <p>Соотношение производительности труда, заработной платы и безработицы.</p> <p>Влияние профсоюзов на уровень занятости.</p> <p>Мобильность населения.</p> <p>Прогнозирование трудовых ресурсов.</p> <p>Денежные доходы населения и их дифференциация, кривая Лоренца и коэффициент Джини.</p> <p>Организация служб трудоустройства.</p> <p>Обучение и переподготовка высвобождаемого персонала.</p> <p>Социальные аспекты занятости.</p> <p>Пособия безработным.</p> <p>Предприятие и рынок труда.</p> <p>Взаимодействие предприятий со службами трудоустройства.</p>	1-3
2.4.	Системы управления персоналом в России, международная организация труда,	Семинар № 8. Характеристика систем управления человеческими ресурсами	<p>Структура систем управления персоналом в России и в развитых странах.</p> <p>Функционирование систем управления персоналом.</p> <p>Контроллинг персонала.</p> <p>Теоретические основы преобразований в сфере трудовых отношений.</p> <p>Этапы перемен на предприятии.</p> <p>Внешние и внутренние барьеры. Пути их преодоления.</p> <p>Международная организация труда: цели, основные направления деятельности, роль в регулировании социально-трудовых отношений.</p> <p>Международные стандарты, регули-</p>	1-3

			рующие социально-трудовые отношения	
--	--	--	-------------------------------------	--

#### 5.4. Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Планирование времени на самостоятельную работу, необходимого на изучение дисциплины, студентам лучше всего осуществлять на весь период изучения, предусматривая при этом регулярное повторение пройденного материала. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. При работе с указанными источниками рекомендуется составлять краткий конспект материала, с обязательным фиксированием библиографических данных источника.

Основные направления самостоятельной работы:

- ознакомление и проработка рекомендованной литературы, работу с электронно-библиотечными системами, включая переводы публикаций из научных журналов, цитируемых в базах Scopus, Web of Science, Chemical Abstracts, РИНЦ;
- посещение выставок и семинаров;
- подготовка к лекционным и семинарским занятиям;
- подготовка к выполнению контрольных работ по материалу лекционного курса;
- изучение литературы, информационных источников в интернете и архивных документов.
- подготовка рефератов и их защита;
- составление докладов;
- рецензирование и аннотирование публикаций по тематике экономики труда.

Задания для самостоятельного выполнения представлены в Приложении 1 (Фонд оценочных средств).

### 6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Экономика труда». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины. Оценочные средства представлены в Приложении 1 в виде Фонда оценочных средств (ФОС) для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и включает в себя:

- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характери-

зующих этапы формирования компетенций в процессе изучения данной дисциплины;

– методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о модульно-рейтинговой системе оценки знаний студентов ДГИ.

В организации модульно-рейтинговой системы важное место играет принцип распределения баллов по различным видам деятельности студента. Для расчета баллов, полученных студентом за модуль, и итогового рейтинга с учетом трудоемкости дисциплины, включенной в учебный план, из всех показателей выводится средний балл (кроме самостоятельной работы), показатели которой суммируются. Итоговый балл студента по дисциплине, изучение которой рассчитано на несколько семестров определяется как среднее арифметическое итоговых баллов.

Итоговый рейтинг по отдельному модулю учебной дисциплины включает в себя сумму баллов за посещение занятий, активность, рубежный контроль и самостоятельную работу.

Рейтинговые баллы, в общем, по всем модулям за вышеуказанные виды деятельности распределяются следующим образом:

– посещение – максимум 30 баллов, пропорционально посещенным занятиям (начисление баллов за посещение занятия, (вне зависимости от вида: лекция, практическое занятие, и т.д.) осуществляется следующим образом:

– неявка на занятие – 0 баллов;  
– посещение занятия – 1 балл;  
– активность – 1-20 баллов (за активность на занятии (практическом, семинарском), выраженная в решении определенных стандартных и нестандартных задач, ответах на поставленные преподавателем вопросы и выполненные задания);

– рубежный контроль – 1-20 баллов;  
– самостоятельная работа – максимум 30 баллов (реферат – 20 баллов, словарь или кроссворд – 5 баллов, презентация или наглядный материал – 5 баллов).

Для сдачи зачета необходимо набрать минимум 51 балл.

Для допуска к экзамену – необходимо набрать минимум 51 б. Засчитываются на экзамене баллы от 0 до 30 баллов. Окончательная оценка по дисциплине выводится в ведомость с учетом баллов экзамена:

«удовлетворительно» – 51-69,

«хорошо» – 70-84,

«отлично» – 85 и выше.

В течение семестра работа на занятиях семинарского типа (текущий контроль), сдача контрольных точек (рубежный контроль) оценивается преподавателем, ведущим занятия, и баллы заносятся в электронную ведомость.

## **7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Курс предусматривает чтение лекций и проведение практических занятий. В лекциях излагается основное содержание тем учебной дисциплины.

В процессе изучения дисциплины используются активные методы обучения (АМО), включающие чтение проблемных лекций, изучение конкретных производственных и хозяйственных ситуаций. Среди АМО и интерактивных методов обучения (ИМО) стоит выделить следующие:

1. Тематические дискуссии – способ обсуждения темы (спорного или проблемного характера в учебной группе). Как правило, дискуссии организуются в формах группового обсуждения или дебатов.

2. Групповой тренинг – метод предполагает имитацию особой учебно-экспериментальной обстановки, позволяющей студентам освоить нестандартные подходы к решению проблем, используя новые техники и тактики, излагаемые преподавателем и демонстрируемые в ходе занятия.

3. Проблемная лекция – важнейшим показателем «проблемности» характера обучения является наличие познавательной проблемы. «Проблема» может быть сформулирована на основе материалов истории науки, социальной практики, в контексте предстоящей профессиональной деятельности. Лекция характеризуется проблемным изложением материала: преподаватель ставит вопрос или формулирует проблемную задачу и показывает варианты ответов или способов решения, а студенты наблюдают за поиском и определяют свое отношение к полученному материалу.

В состав методического обеспечения проблемной лекции входят: перечень «проблемных» вопросов для рассмотрения и последующего обсуждения (и их временной регламент); наглядные пособия (слайды, раздаточные материалы), отражающие не только теоретические положения дисциплины, но и фактографические данные, иллюстрирующие реальную практику в рассматриваемой области; подборка актуальных статей, материалов для рефлексивного чтения.

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

В процессе изучения дисциплины, подготовки к лекциям и выполнению практических работ используются персональные компьютеры с установленными стандартными программами MS Office (Microsoft Office Word — текстовый процессор, Microsoft Office Excel — табличный процессор, Microsoft Office PowerPoint — приложение для подготовки презентаций) и

доступом к Internet-ресурсам посредством Интернет-браузеров (Opera, Google Chrome, Yandex и др.), что должно позволить студенту:

- осуществлять поиск информационных источников в сети Internet;
- реализовывать педагогическое взаимодействие;
- участвовать в виртуальных интеллектуальных конкурсах студентов;
- проходить компьютерное тестирование;
- использовать в учебном процессе информационно-коммуникационные средства (смартфоны, планшеты, телевизоры, удаленный доступ к учебно-методическим материалам) и т.п.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИН

Для проведения занятий по дисциплине необходимо иметь:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенную специализированной мебелью, видеопроекторным оборудованием, экраном, средствами звуковоспроизведения, выход в сеть Интернет и локальную сеть вуза, а также наборами демонстрационного оборудования и учебных наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации;

- учебную аудиторию для самостоятельной работы обучающихся, 14 автоматизированных рабочих мест с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Таблица 5

### Технические средства обучения

№	Наименование мебели и оргтехники	Учебное помещение		
		для чтения лекций	для проведения практ. занятий	для проведения лабор. работ
1.	Мультимедиапроектор, 1 ед.	1	1	1
2.	Проекторный экран, 1 ед.	1	1	1
3.	Ноутбук, 1 ед.	1	1	1
4.	Персональные компьютеры, 20 ед.		1	1
5.	Интерактивная доска, 1 шт	1	1	1
6.	Лазерная указка, 1 шт.	1	1	1

## 10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебно-методическое обеспечение дисциплины составляет:

- рабочая программа дисциплины;
- оценочные средства;
- презентации;
- программные средства (Microsoft Windows, Microsoft Office);
- рукописи учебных материалов;

- методические рекомендации по выполнению учебных заданий и по их контролю;
- образцы рефератов, курсовых работ, алгоритмов решения задач;
- наглядные пособия, таблицы, схемы и т.п.

## **11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЕМЫМ**

Методические указания студентам должны раскрывать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению теоретического курса (или его раздела/части), практических и/или семинарских занятий, и практическому применению изученного материала, по выполнению заданий для самостоятельной работы, по использованию информационных технологий и т.д. Методические указания должны мотивировать студента к самостоятельной работе и не подменять учебную литературу.

Указывается перечень учебно-методических изданий, рекомендуемых студентам для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также методические материалы на бумажных и/или электронных носителях, выпущенные кафедрой своими силами и предоставляемые студентам во время занятий:

- рабочие тетради студентов;
- наглядные пособия;
- глоссарий (словарь терминов по тематике дисциплины);
- тезисы лекций,
- раздаточный материал и др.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом в объеме не менее 50-70% от общего количества часов, должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы составляются по разделам и темам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Задания по самостоятельной работе могут быть оформлены в виде таблицы с указанием конкретного вида самостоятельной работы:

- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;
- проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх;
- работа с нормативными документами и законодательной базой;
- поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по обзору;

- выполнение контрольных работ, творческих (проектных) заданий, курсовых работ (проектов);
- решение задач, упражнений;
- написание рефератов (эссе);
- работа с тестами и вопросами для самопроверки;
- выполнение переводов на иностранные языки/с иностранных языков;
- моделирование и/или анализ конкретных проблемных ситуаций ситуации;
- обработка статистических данных, нормативных материалов;
- анализ статистических и фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа и т.д.

Самостоятельная работа должна носить систематический характер, быть интересной и привлекательной для студента.

Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации студента (зачет, экзамен). При этом проводятся: тестирование, экспресс-опрос на семинарских и практических занятиях, заслушивание докладов, проверка письменных работ и т.д.

## **12. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **12.1. Основная литература**

1. Остапенко, Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010322-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/484520> (дата обращения: 03.03.2022). – Режим доступа: по подписке.

2. Щепакин, М. Б. Экономика труда : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2020. — 400 с. — (Бакалавриат). - ISBN 978-5-9776-0447-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1036569> (дата обращения: 03.03.2022). – Режим доступа: по подписке.

3. Складневская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Складневская. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 304 с. - ISBN 978-5-394-02340-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091565> (дата обращения: 03.03.2022). – Режим доступа: по подписке.

4. Щипанова, Д. Г. Экономика труда : учебник / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. - 332 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01390-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081861> (дата обращения: 03.03.2022). – Режим доступа: по подписке.

5. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 336 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/1687](http://www.dx.doi.org/10.12737/1687). - ISBN 978-5-16-009415-1. -

Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1044426> (дата обращения: 03.03.2022). – Режим доступа: по подписке.

## **12.2. Дополнительная литература**

4. Дубровин, И. А. Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. - Москва : Дашков и К, 2012. - 232 с. ISBN 978-5-394-01349-2, 1500 экз. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/321679> (дата обращения: 03.03.2022). – Режим доступа: по подписке.

5. Михалкина, Е. В. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2018. — 273 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — <https://doi.org/10.12737/24839>. - ISBN 978-5-369-01672-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/949262> (дата обращения: 03.03.2022). – Режим доступа: по подписке.

### **5.1. Интернет-ресурсы**

1. <http://www.garant.ru/> - информационно-правовой портал
2. <https://www.consultant.ru> КонсультантПлюс
3. <http://www.ict.edu.ru/lib> - Электронная библиотека портала «Информационно-коммуникационные технологии в образовании». Учебные и методические материалы по информационным технологиям с открытым доступом.
4. [www.vlibrary.ru](http://www.vlibrary.ru) – Сводный электронный каталог библиотечной системы образования и науки (ЭКБСОН)
5. [www.bookchamber.ru](http://www.bookchamber.ru) – сайт Российской книжной палаты.
6. [www.skbr2.nilc.ru](http://www.skbr2.nilc.ru) – Сводный каталог библиотек России в свободном доступе
7. [www.rsi.ru](http://www.rsi.ru) – Российская государственная библиотека (РГБ).
8. <http://www.ecsocman.edu.ru> Федеральный образовательный портал - ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ
9. <http://www.ict.edu.ru> Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании"
10. Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>
11. <http://www.en.edu.ru> Естественно-научный образовательный портал





Образовательная автономная некоммерческая организация  
высшего образования

«Дагестанский гуманитарный институт»

---

Адрес: 367000, Республика Дагестан, г. Махачкала, ул. Дахадаева, 136; ОГРН 1180571012203; ИНН 0572020227 /  
КПП 057201001, тел. +7 (8722) 94-00-60, e-mail: [mail@daggum.ru](mailto:mail@daggum.ru), контактное лицо: Магомедова З. Р.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ**

**Б1.О.04.15. Экономика труда**

<b>Направление подготовки</b>	38.03.01 Экономика
<b>Профиль подготовки</b>	бухгалтерский учет, анализ и аудит
<b>Квалификация (степень) выпускника</b>	бакалавр
<b>Формы обучения:</b>	очная; заочная

**Махачкала, 2025**

## 1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Экономика труда» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений, обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее — СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

Рабочей программой дисциплины «Экономика труда» предусмотрено формирование следующей компетенции:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач

## 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ФОРМИРУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в нижеприведённых таблицах.

Перечень оценочных средств, рекомендуемых для заполнения таблицы 1 (в ФОС не приводится, используется только для заполнения таблицы).

Таблица 1.

### Перечень оценочных средств

1. Коллоквиум	2. Доклад
3. Устный опрос	4. Тест (для текущего контроля)
5. Вопросы для проведения экзамена	

Перечень оценочных средств необходимости может быть дополнен.

### 2.1. Перечень компетенций

Компетенции/контролируемые этапы	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции	Показатели	Наименование оценочного средства
ОПК-1 Способен применять знания (на про-	ОПК-1.1 Знает экономическую теорию: экономические концепции, модели,	Знает основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и	Доклад, тест, опрос

<p>межуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач</p>	<p>научные школы и направления развития экономической науки; ОПК-1.2 Умеет использовать экономические знания, категориальный и научный аппарат при решении прикладных задач; ОПК-1.3 Способен использовать экономические законы и методы при решении прикладных задач.</p>	<p>макроуровне; основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства; <b>Умеет</b> рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений; анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей; осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач; <b>Владеет</b> современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; современной методикой построения эконометрических моделей; методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей; навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений.</p>	
---	--	---	--

## 2.2. Шкала оценивания

4-балльная шкала (уровень освоения)	Отлично (повышенный уровень)	Хорошо (базовый уровень)	Удовлетворительно (пороговый уровень)	Неудовлетворительно (уровень не сформирован)
100-балльная шкала	85-100	70-84	51-69	0-50
Бинарная шкала		Зачтено		Незачтено

### 2.3. Оценивание выполнения практических заданий

4-балльная шкала (уровень освоения)	Показатели	Критерии
<b>Отлично</b> (повышенный уровень)	1. Полнота выполнения практического задания.	Студентом задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
<b>Хорошо</b> (базовый уровень)	2. Своевременность выполнения задания. 3. Последовательность и рациональность выполнения задания.	Студентом задание решено с подсказкой преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.
<b>Удовлетворительно</b> (пороговый уровень)	4. Самостоятельность решения. 5. и т.д.	Студентом задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание решено не полностью или в общем виде.
<b>Неудовлетворительно</b> (уровень не сформирован)		Студентом задание не решено.

### 2.4. Оценивание выполнения тестов

4-балльная шкала (уровень освоения)	Показатели	Критерии
<b>Отлично</b> (повышенный уровень)	1. Полнота выполнения тестовых заданий.	Выполнено 85-100% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
<b>Хорошо</b> (базовый уровень)	2. Своевременность выполнения. 3. Правильность ответов на вопросы.	Выполнено 70-84% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
<b>Удовлетворительно</b> (пороговый уровень)	4. Самостоятельность тестирования.	Выполнено 51-69% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими

вень)		ми и орфографическими ошибками.
<b>Неудовлетворительно</b> (уровень не сформирован)		Выполнено 0-50% заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

## 2.5. Требования к реферату

**Тема** – любой из приложенных вопросов.

**Объем** – 15-20 стр.

**Кегль** – 14

**Интервал** – 1,5 пт.

**Выравнивание текста** – по ширине.

**Список литературы** – не менее 10 позиций.

**Наличие** введения, основной части, разделенной на параграфы и главы, заключения.

**Оригинальность** (полностью механически скопированные или сохраненные с Интернета тексты не принимаются и не засчитываются).

**Титульный лист** оформляется в соответствии с общими требованиями к рефератам.

## 2.6. Оценивание ответа на зачете

2-балльная шкала (уровень освоения)	Показатели	Критерии
<b>Зачтено</b> (удовлетворительный уровень знания)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Полнота изложения теоретического материала.</li> <li>2. Полнота и правильность решения практического задания.</li> <li>3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий).</li> <li>4. Самостоятельность ответа.</li> <li>5. Культура речи.</li> </ol>	<p>Студентом дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.</p> <p>Студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические за-</p>

		<p>дания с небольшими неточностями.</p> <p>Студентом дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</p>
<p><b>Незачтено</b> (неудовлетворительный уровень знания)</p>		<p>Студентом дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено. Т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>

### **3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

#### **3.1. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ**

##### **Перечень заданий/вопросов**

##### **1. Тесты для проверки уровня знаний студентов**

Это вопросы с вариантами ответов для проверки уровня знаний студента по различным темам теоретического материала, в первую очередь, проверки знания студентами основных понятий, определений и терминов организации продаж гостиничного продукта.

Тесты содержат вопросы, обязательных для всех студентов (независимо от номера зачётки). Для ответа на вопрос студентам необходимо из предложенных вариантов выбрать только один единственно правильный вариант.

Результаты ответов занести в таблицу, представленную в конце методических указаний.

Форма для ответов на вопросы теста

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	...	...	...	...	...	...	...		

В таблице по строкам указаны цифры, обозначающие номер вопроса, под каждым номером оставлена одна клетка. Для оформления ответов студентам необходимо перечертить данную таблицу в том же порядке, причём размер каждой ячейки должен составлять 1 x 1 см. В свободную клетку под каждым номером вопроса необходимо вписать от руки (или напечатать) одну букву, обозначающую, правильный вариант ответа.

### Модуль 1

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

- а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
- б) кол-ва безработных и экономически активного населения
- в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

- а) сезонная
- б) структурная
- в) фрикционная
- г) циклическая

3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской

- а) сезонная
- б) структурная
- в) циклическая

4. Основные причины возникновения циклической безработицы

- а) нарушение макроэкономического равновесия
- б) несовершенство рынка труда
- в) политика государства
- г) действия профсоюзов

д) нет правильных ответов

5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:

- а) контролируемый
- б) неконтролируемый
- в) черный

6. По определению МОТ безработным является человек, который:

- а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
- б) работает
- в) не работает, не хочет работать

7. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):

- а) студенты дневного отделения
- б) учащиеся школ старше 16 лет
- в) работающие по контракту старше 18 лет
- г) самозанятые

8. По российским стандартам относятся к числу занятых:

- а) проходящие военную службу
- б) временно отсутствующие на работе
- в) писатели
- г) все ответы верны
- д) нет правильных ответов

9. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

- а) спрос на рабочую силу
- б) предложение рабочей силы
- в) потребность в рабочих местах
- г) вакансия

10. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

- а) скрытая безработица
- б) безработные
- в) неучтенная безработица
- г) явная безработица
- д) скрывающаяся безработица

11. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:

- а) 16-29
- б) 16-31
- в) 18-30
- г) 18-29

12. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

- а) рынок труда
- б) коллективный договор
- в) трудовые отношения

13. Не относится к особенностям функционирования рынка труда:

- а) отсутствие не денежных аспектов сделки
- б) высокая степень индивидуализации сделок
- в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
- г) неотделимость права собственности на товар от его владельца

14. Не является субъектом рынка:

- а) государство
- б) работодатель
- в) наёмные работники
- г) институты повышающие квалификацию

15. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

- а) сегментация рынка труда
- б) границы рынка
- в) устойчивые рабочие группы
- г) низкая мобильность трудовых ресурсов

16. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна

- а) вторичный
- б) первичный
- в) незавершённый

17. К компонентам рынка труда не относятся:

- а) объекты рынка труда
- б) субъекты рынка труда
- в) коллективный договор
- г) рыночный механизм

д) инфраструктура рынка труда

18. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.

- а) внутрифирменного рынка труда
- б) вертикального рынка труда
- в) вторичного рынка труда
- г) внешнего рынка труда
- д) обособленного рынка труда

19. Составной частью текущего рынка труда не является:

- а) интегрированный рынок труда
- б) открытый рынок труда
- в) скрытый рынок труда

20. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:

- а) совокупный рынок труда
- б) рынок труда
- в) удовлетворенный спрос на труд

21. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.

- а) первичный рынок труда
- б) вторичный рынок труда
- в) незавершенный рынок труда
- г) идеальный рынок труда

22. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию:

- а) фискальная политика
- б) трудовое законодательство
- в) коллективные договоры

23. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию:

- а) трудовое законодательство
- б) финансовая политика
- в) фискальная политика

24. Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует (2 ответа):

- а) прямые и косвенные
- б) активные и пассивные
- в) государственные и частные

25. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

- а) социальная помощь незанятому населению
- б) стимулирование спроса и предложения труда
- в) меры помощи регионам

26. К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры:

- а) проведение общественных работ
- б) стимулирование самозанятости
- в) меры помощи регионам
- г) социальная помощь

27. Год создания службы занятости РФ:

- а) 1991
- б) 1993
- в) 1990
- г) 1996

28. Год создания Министерства труда и социального развития России:

- а) 1996
- б) 1990
- в) 1991
- г) 1993

29. Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формирует его:

- а) конкуренцию
- б) конъюнктуру
- в) цивилизованность

30. Конъюнктура рынка труда зависит от:

- а) уровня развития технической базы
- б) демографических факторов
- в) развития рынка товаров и жилья
- г) все ответы верны

31. Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:

- а) конкуренция на рынке труда
- б) инфраструктура рынка труда

- в) рыночный механизм рынка труда
- г) нет верного ответа

32. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

- а) переподготовка
- б) первоначальная подготовка
- в) получение высшего профессионального образования
- г) обучение вторым и смежным профессиям

33. Условия обеспечения полной занятости населения:

- а) безработица соответствует естественному уровню
- б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью
- в) заняты все имеющиеся рабочие места

34. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

- а) субъектам
- б) объектам
- в) инфраструктура
- г) механизм рынка труда

35. Если гражданин не имеет работы и заработка, это является ( ..... ) условием для отнесения его к категории безработных

- а) необходимым
- б) достаточным
- в) необходимым и достаточным

36. Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

- а) гибкость
- б) ориентация на внешний рынок труда
- в) ориентация на внутренний рынок труда
- г) сегментация
- д) снижение объемов скрытого рынка труда

37. Целью государственной политики в области занятости не является (3 ответа):

- а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости
- б) изучение рынка труда
- в) достижение международных стандартов в области качества жизни
- г) социальное страхование безработных

38. Механизм рынка труда включает

- а) спрос и предложение труда

- б) цена труда
- в) конкуренция
- г) все ответы верны

39. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы

- а) модель рынка труда США
- б) японская модель рынка труда
- в) шведская модель
- г) российская модель рынка труда

40. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников

- а) модель рынка труда США
- б) японская модель рынка труда
- в) шведская модель
- г) российская модель рынка труда

41. Наиболее активная политика занятости проводится в условиях:

- а) модели рынка труда США
- б) японской модели рынка труда
- в) шведской модели
- г) российской модели рынка труда

42. Нестандартные формы занятости

- а) работа неполный рабочий день
- б) временная занятость
- в) надомный труд
- г) деление рабочих мест
- д) все ответы верны

43. Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника

- а) вторичная занятость
- б) безработица
- в) первичная занятость
- г) расширение трудовых функций

44. Участие предприятий в регулировании рынка труда обеспечивается формированием:

- а) структуры предложения на рынке труда
- б) структуры спроса на рабочую силу
- в) объема найма работников
- г) характеристик найма работников

45. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

- а) фрикционную безработицу
- б) структурную безработицу
- в) циклическую безработицу
- г) временную безработицу

46. Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:

- а) фрикционной и структурной безработицы
- б) фрикционной и циклической
- в) фрикционной, циклической и структурной безработицы
- г) нет верного ответа

47. Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее

- а) продолжительность безработицы
- б) длина безработицы
- в) отрезок безработицы
- г) нет правильного ответа

48. Мера воплощенной в человеке способности приносить доход называется (2 ответа)

- а) человеческим капиталом
- б) трудовым капиталом
- в) трудовым потенциалом
- г) уровнем квалификации работников

49. Закон Оукена оперирует следующими показателями (исключите лишнее)

- а) естественный уровень безработицы
- б) фактический уровень безработицы
- в) среднегодовой темп инфляции
- г) объем ВВП

50. Гражданин не признается безработным, если:

- а) не желает быть признанным безработным
- б) отказался от 2-х вариантов подходящей работы
- в) представил фиктивную справку о средней заработной плате
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

## Модуль 2

51. Важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости

- а) инновационная политика
- б) бюджетно-налоговая политика
- в) политика занятости
- г) нет правильного ответа

52. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

- а) 11,1 %
- б) 9,1 %
- в) 9,6 %
- г) 10,1 %

53. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 % (округлить до десятых)

- а) 19 %
- б) 18,6 %
- в) 13,8 %
- г) 19,4 %

54. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 % (округлить до десятых)

- а) 15,7 %
- б) 19,7%
- в) 16,7 %
- г) 17,7 %

55. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5% (округлить до десятых)

- а) 4,3 %
- б) 5,3 %
- в) 3,3 %
- г) 5,5 %

56. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 % (округлить до десятых)

- а) 13 %
- б) 14,1 %
- в) 16,7 %
- г) 14,9 %

57. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 % (округлить до десятых)

- а) 32,9 %
- б) 29,9 %
- в) 30,9 %
- г) 42,9 %

58. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 12 % (округлить до десятых)

- а) 10,7 %
- б) 11,7 %
- в) 12,7 %
- г) 13,7 %

59. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 19,5 % (округлить до десятых)

- а) 19,4 %
- б) 34,2 %
- в) 24,2 %
- г) 22,2 %

60. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия

- а) полная трудоемкость
- б) производственная трудоемкость
- в) трудоемкость управления производством
- г) суммарный фонд затрат

61. Сдельная расценка определяется по формуле:

- а)  $P = T / Нвр * 60$
- б)  $P = (Нв * Нвр) / T$
- в)  $P = T / Нв$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

62. Сдельная расценка определяется по формуле:

- а)  $P = T * Нв / 60$
- б)  $P = (T * Нвр) / 60$
- в)  $P = T / Нвр$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

63. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями

- а) регулирование рынка труда
- б) социально-экономическая дестабилизация
- в) движение рабочей силы
- г) миграция

64. Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему

- а) социально-экономическая дестабилизация
- б) движение рабочей силы
- в) миграция населения
- г) регулирование рынка труда

65. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества

- а) политика образования
- б) политика стимулирования
- в) политика занятости
- г) трудовая политика

66. Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ

- а) потенциал
- б) рабочая сила
- в) человек

67. Занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня на основе роста общественной производительности труда

- а) положительная занятость
- б) полная занятость
- в) эффективная занятость
- г) государственная занятость

68. На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек. Коэффициент сменяемости кадров равен:

- а) 8 %
- б) 80 %

- в) 18 %
- г) 0,8 %

69. Внешнее движение кадров включает:

- а) оборот по приему
- б) оборот по увольнению
- в) коэффициент текучести кадров
- г) все ответы верны
- д) нет правильного ответа

70. Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия

- а) коэффициент оборота кадров по приему
- б) общий коэффициент оборота кадров
- в) коэффициент оборота кадров по увольнению
- г) коэффициент текучести кадров

71. Отношение числа лиц, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего календарного года к среднесписочной численности работников

- а) коэффициент постоянства кадров
- б) коэффициент стабильности кадров
- в) коэффициент сменяемости кадров

72. Уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы

- а) образование
- б) знания
- в) компетентность
- г) должность

73. Если гражданин зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готов приступить к работе, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

- а) необходимым
- б) достаточным
- в) необходимым и достаточным

74. Если гражданин зарегистрирован в службе занятости, не имеет работы, занимается ее поиском и готов приступить к работе, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

- а) необходимым
- б) достаточным
- в) необходимым и достаточным

75. Найти общий коэффициент миграции, если численность мигрантов за год равна 50 тыс. человек при средней численности населения региона 3,5 млн. человек

- а) 14,3
- б) 24,3
- в) 0,01
- г) 114,3 %

76. Рассчитать коэффициент выбытий, если с территории региона выбыло 12 тыс. человек при среднегодовой его численности 1,2 млн. человек за год

- а) 100
- б) 1
- в) 10
- г) 0,0001

77. Рассчитать коэффициент прибытий, если на территорию региона прибыло 8 тыс. человек при среднегодовой его численности 0,2 млн. человек за год

- а) 0,0004
- б) 40
- в) 14
- г) 4

78. Регулярные ежедневные передвижения населения из одного населенного пункта в другой и обратно, на работу или учебу называются:

- а) постоянной миграцией
- б) внешней миграцией
- в) маятниковой миграцией
- г) циклической миграцией

79. Развитие персонала - это:

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач
- б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации
- в) система взаимосвязанных видов деятельности для организации эффективной управленческой структуры и структуры менеджеров для достижения организационных целей

80. Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:

- а) карьерой
- б) передачей опыта

в) профессиональным обучением

81. Среднедушевые денежные доходы – это:

- а) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- в) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
- д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

82. Располагаемые денежные доходы – это:

- а) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- в) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
- д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

83. К факторным доходам населения относятся (выберите 3 правильных ответа):

- а) пенсия;
- б) заработная плата;
- в) доходы от предпринимательской деятельности;
- г) пособие;
- д) наследство;
- е) проценты;
- ж) стипендия.

84. К трансфертам относятся (выберите 3 правильных ответа):

- а) пенсия;
- б) заработная плата;
- в) доходы от предпринимательской деятельности;
- г) пособие;
- д) наследство;
- е) проценты;
- ж) стипендия.

85. Располагаемый доход – это:

- а) заработная плата, рента и доход в форме процента на капитал;
- б) заработная плата, доход в форме процента на капитал минус налог на личный доход;
- в) личный доход минус индивидуальные налоги и другие обязательные платежи.

86. На изменение уровня реальных доходов населения наибольшее влияние оказывают:

- а) норма прибыли;
- б) уровень цен на товары и услуги;
- в) ставка налогообложения;
- г) продолжительность рабочей недели.

87. Коэффициент Джини вырос в течение года с 0.22 до 0.35. Это означает, что:

- а) среднедушевые реальные доходы уменьшились;
- б) дифференциация доходов усилилась;
- в) доля семей, доход которых ниже прожиточного минимума, снизился.

88. За пять лет сдвиг кривой Лоренца от биссектрисы усилился. Это означает:

- а) достижение всеобщего социального равенства;
- б) усиление дифференциации доходов населения;
- в) повышение жизненного уровня населения.

89. Индексация доходов:

- а) стимулирует производительный труд;
- б) способствует уменьшению разрывов в доходах лиц различных социальных групп;
- в) используется для поддержания уровня жизни лиц с фиксированными доходами;
- г) ведет к усилению социальной дифференциации.

90. Период окончательного утверждения системы социального партнерства

- а) в конце XIX - начале XX века;
- б) в 20-е годы XX столетия, после образования МОТ;
- в) в 60-е годы XX столетия.

91. Определяющее условие возникновения социального партнерства

- а) усиление социальной роли государства;
- б) наличие 2-х субъектов (наемных работников и работодателей), интересы которых не совпадают в социально-трудовой сфере;
- в) возникновение профсоюзов;

- г) создание институтов гражданского общества;
- д) все перечисленное.

92. Функции государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями (выберите 2 правильных ответа)

- а) не вмешиваться;
- б) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;
- в) выступить гарантом выплаты минимальной заработной платы;
- г) выступить арбитром в случае возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателями.

93. К социальным доходам не относятся:

- а) оплата больничных;
- б) пособие на рождение ребенка;
- в) пособия на ребенка;
- г) алименты.

94. Совокупность денежных и натуральных средств, направляемых на поддержание физического, морального и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей:

- а) совокупные доходы;
- б) доходы населения;
- в) реальные доходы;
- г) располагаемые доходы;
- д) номинальные доходы.

95. Доходы, складывающиеся из поступлений денег в форме оплаты труд, социальных трансфертов, доходов от собственности, продажи продукции ЛПХ:

- а) денежные
- б) натуральные
- в) реальные
- г) совокупные
- д) общие.

96. Доходы, скорректированные на изменение цен на товары и тарифов и услуги:

- а) реальные
- б) номинальные
- в) совокупные
- г) располагаемые.

97. Величина начисленных выплат и натуральных выдач представляют собой доходы:

- а) номинальные
- б) совокупные
- в) общие
- г) реальные.

98. К стоимости бесплатных услуг, полученных за счет средств федеральных и региональных бюджетов и фондов предприятий (организаций), относятся:

- а) услуги здравоохранения
- б) услуги образования
- в) дотации на жилье
- г) дотации на транспорт
- д) дотации на питание
- е) все перечисленное.

99. Сумма средств, которую семья может направить на потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников, называется доходами:

- а) располагаемые
- б) реальные
- в) номинальные
- г) совокупные.

100. Регулярно получаемое вознаграждение за производственную продукцию или оказанные услуги, включая отпуска и другое неотработанное время в соответствии с законодательством и коллективными договорами - это:

- а) оплата труда
- б) вознаграждение за труд
- в) зарплата.

### **3.2. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ**

1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
2. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
3. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.
4. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
5. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.
6. Современные особенности миграционных связей России.
7. Участие России в международном рынке труда.
8. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.

9. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.
10. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
11. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
12. Социальная поддержка безработных и ее основные методы.
13. Государственная политика занятости в России.
14. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
15. Система социальной защиты и ее основные элементы.
16. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном уровнях.
17. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.
18. Работник и его инициатива на рынке труда.
19. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
20. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения.
21. Основные направления и формы взаимодействия служб управления персоналом и подразделений государственной службы занятости.
22. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
23. Взаимосвязь миграции населения, формирования и использования трудового потенциала общества.
24. Виды и формы занятости населения.
25. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
26. Движение населения и его виды.
27. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
28. Деятельность служб управления персоналом организаций по обеспечению занятости.
29. Емкость рынка труда: понятие и механизм определения.
30. Естественное движение населения: понятие и показатели, его характеризующие.
31. Естественный уровень безработицы. Его определение.
32. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
33. Зарубежный опыт построения системы социальной защиты населения.
34. Инфраструктура рынка труда и назначение ее отдельных элементов.
35. Конъюнктура рынка труда.
36. Международная организация труда, ее задачи и функции.
37. Методы оценки и анализа состояния, конъюнктуры и динамики рынка труда.

38. Методы социальной поддержки населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.
39. Механизм функционирования рынка труда.
40. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.
41. Основные теории занятости населения.
42. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики занятости.
43. Показатели уровня жизни населения и их динамика в современной России.
44. Предложение рабочей силы и факторы, его определяющие.
45. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
46. Программы содействия занятости в России (федеральные и региональные).
47. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
48. Скрытая безработица и ее особенности.
49. Современное состояние российского рынка труда и перспективы его дальнейшего развития.
50. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни: формы и ее российские особенности.
51. Социальная поддержка трудоспособных граждан.
52. Социальные гарантии занятости.
53. Спрос на рабочую силу и факторы, его формирующие.
54. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
55. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.
56. Формы вынужденной безработицы, их особенности.
57. Экономическая активность и неактивность населения.
58. Структура занятости в экономике России.

### **3.3. ВОПРОСЫ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

#### **Модуль 1. Эффективность деятельности человека**

##### ***Компоненты деятельности человека***

Регламентированный и творческий (новационный) труд.

Влияние компонент труда на формирование дохода предприятия и национального дохода страны.

Зависимость результатов труда от компонент трудового потенциала

##### ***Продуктивность и рентабельность труда***

Методы измерения продуктивности.

Влияние технического процесса на изменение продуктивности, затрат труда и качества жизни.

Ориентация технического и социального прогресса в начале XXI века.

Компоненты трудового потенциала и устойчивость общественного развития.

### ***Человеческий капитал***

Развитие представлений о человеческом капитале.

Эффективность инвестиций в образование и повышение квалификации.

Методы измерения.

Интеллектуальный капитал, его структура и методы измерения.

Интеллектуальная собственность: сущность, виды, значение.

### ***Оплата труда и мотивация персонала***

Принципы распределения в рыночной экономике.

Выплаты из государственных фондов.

Способности, образование и уровень доходов.

Структура дохода сотрудника предприятия.

Сущность оплаты по тарифу, доплат, компенсаций, надбавок, премий, социальных выплат, дивидендов.

Статистический анализ доходов населения.

Структура систем мотивации.

Внутренняя и внешняя мотивация.

Взаимосвязи потребностей, мотивов, действий и форм мотивации.

Мотивационная структура человека.

Содержательные и процессуальные теории мотивации.

Партисипативность.

Кружки качества и производительности.

Принципиальная схема мотивации эффективной производственной деятельности.

## **Модуль 2. Социально–трудовые отношения, рынок труда, системы управления человеческими ресурсами**

### ***Труд как процесс и как экономический ресурс***

Труд как вид деятельности.

Его отличия от других видов деятельности.

Классификации видов труда.

Сущность трудового процесса.

Характеристики труда: трудоемкость, энергоемкость, престижность, общественная полезность, удовлетворенность, цивилизованность (уровень культуры), вознаграждение, духовное возрастание.

Соотношение труда и творчества.

Структура результатов деятельности человека.

Компоненты деятельности человека: регламентированный, творческий и духовный труд.

Влияние компонент на формирование дохода предприятия и национального дохода страны.

Основы трудового поведения личности.

Сущность категории «труд» как экономического ресурса.

Трудовой потенциал общества, предприятия, человека.

Социальная политика предприятия.

### ***Структура социальных отношений в сфере труда***

Типы социально–трудовых отношений.

Патернализм, партнёрство, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конкуренция, конфликт.

Конструктивные и деструктивные отношения в производственных коллективах.

Условия достижения синергетического эффекта в производственных и научных коллективах.

Проблема отчуждения.

Социально–экономические аспекты справедливости.

Причины трудовых конфликтов.

Методы их предотвращения и разрешения.

Основы профессиональной этики.

Взаимосвязи этики и экономики.

Профилактика девиантного поведения на предприятии.

Формы взаимоотношений работодателей и работников.

Организация социального партнерства на предприятии и в обществе.

### ***Рынок труда и управление занятостью***

Сегментация рынка труда.

Эластичность спроса на труд по заработной плате.

Виды занятости.

Гибкие графики работы.

Макроэкономические аспекты занятости.

Соотношение производительности труда, заработной платы и безработицы.

Влияние профсоюзов на уровень занятости.

Мобильность населения.

Прогнозирование трудовых ресурсов.

Денежные доходы населения и их дифференциация, кривая Лоренца и коэффициент Джини.

Организация служб трудоустройства.

Обучение и переподготовка высвобождаемого персонала.

Социальные аспекты занятости.

Пособия безработным.

Предприятие и рынок труда.  
Взаимодействие предприятий со службами трудоустройства.

### ***Системы управления персоналом в России, международная организация труда***

Структура систем управления персоналом в России и в развитых странах.

Функционирование систем управления персоналом.

Контроллинг персонала.

Теоретические основы преобразований в сфере трудовых отношений.

Этапы перемен на предприятии.

Внешние и внутренние барьеры. Пути их преодоления.

Международная организация труда: цели, основные направления деятельности, роль в регулировании социально-трудовых отношений.

Международные стандарты, регулирующие социально-трудовые отношения

### **3.4. ВОПРОСЫ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ (ЗАЧЕТ)**

1. Сущность трудового процесса. Виды и аспекты трудовой деятельности
2. Структура задач оптимизации норм обслуживания и численности
3. Труд как процесс и как экономический ресурс
4. Методы оптимизации норм обслуживания и численности персонала
5. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами социально-экономических систем
6. Принципы формирования доходов в рыночной экономике
7. Структура модели человека в социально-экономических системах
8. Типовая структура дохода сотрудников предприятия
9. Понятие качества жизни
10. Заработная плата и ее структура. Две роли заработной платы
11. Эволюция представлений о показателях качества жизни
12. Структура фондов заработной платы предприятия
13. Потребности человека. Модель структуры потребностей
14. Методы расчета нормативных фондов заработной платы
15. Цели, ценности и природа человека
16. Формы и системы заработной платы
17. Динамика потребностей
18. Общая характеристика социально-трудовых отношений
19. Понятия «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал»
20. Компоненты трудового потенциала. Предпосылки реализации по-

тенциала человека

21. Профессиональная этика
22. Принципы общей теории потребностей
23. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства
24. Сущность и виды мотивации
25. Проблемы девиантного поведения на предприятиях
26. Компоненты деятельности человека
27. Сущность и показатели эффективности труда. Продуктивность и рентабельность труда
28. Рынок труда и его основные характеристики
29. Безработица. Типы безработицы. Статус безработного
30. Принципиальная схема мотивации эффективной производственной деятельности
31. Структура систем управления человеческими ресурсами
32. Принципиальные схемы определения численности персонала
33. Управление занятостью

### **3.4.1. ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА**

**Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования**

**«Дагестанский гуманитарный институт»**

**Кафедра теологии и социально-гуманитарных дисциплин**

Направление подготовки 38.03.01 Экономика  
Профиль – «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

УТВЕРЖДАЮ  
Зав. кафедрой Эи ИТ  
\_\_\_\_\_ А. С. Аскеров  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**Экзаменационный билет №1**  
по дисциплине «Экономика труда»

1. Понятие качества жизни
2. Управление занятостью

Составитель

Сайпудинов Р. М.

### **3.5. ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ**

1. Сущность трудового процесса. Виды и аспекты трудовой деятельности.
2. Труд как процесс и как экономический ресурс.
3. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами социально-экономических систем.
4. Структура модели человека в социально-экономических системах.

5. Понятие качества жизни.
6. Цели, ценности и природа человека.
7. Эволюция представлений о показателях качества жизни.
8. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) - комплексный показатель оценки качества жизни.
9. Потребности человека. Модель структуры потребностей. Динамика потребностей.
10. Принципы общей теории потребностей.
11. Понятия «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал».
12. Компоненты трудового потенциала. Предпосылки реализации потенциала человека.
13. Сущность и виды мотивации.
14. Принципиальная схема мотивации эффективной производственной деятельности.
15. Компоненты деятельности человека.
16. Сущность и показатели эффективности труда. Продуктивность и рентабельность труда.
17. Принципиальные схемы определения численности персонала.
18. Анализ форм взаимодействия элементов производства при расчетах норм численности.
19. Структура задач оптимизации норм обслуживания и численности.
20. Методы оптимизации норм обслуживания и численности персонала.
21. Принципы формирования доходов в рыночной экономике.
22. Типовая структура дохода сотрудников предприятия.
23. Заработная плата и ее структура. Две роли заработной платы.
24. Формы и системы заработной платы.
25. Структура фондов заработной платы предприятия.
26. Методы расчета нормативных фондов заработной платы.
27. Расчет фондов поощрения.
28. Общая характеристика социально-трудовых отношений.
29. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства.
30. Справедливость.
31. Профессиональная этика.
32. Проблемы девиантного поведения на предприятиях.
33. Структура систем управления человеческими ресурсами.
34. Рынок труда и его основные характеристики.
35. Безработица. Типы безработицы. Статус безработного.
36. Управление занятостью.
37. Управление динамикой продуктивности и заработной платы на предприятии.

## 3.5.1. Задания для самостоятельного выполнения

№	Раздел программы	Количество часов		Задания	Литература	Формы отчетности и аттестации
		ОФО	ЗФО			
<b>Модуль 1. Эффективность деятельности человека</b>						
1.1.	Компоненты деятельности человека	5	7	1. Написать рефераты или доклады (темы 1-8) 2. Самостоятельно изучить вопросы 1-5. 3. Подготовить сообщения к семинару № 1	1-3	Реферат (доклад) и его защита. Устный ответ на практическом занятии Сообщение
1.2.	Продуктивность и рентабельность труда	5	7	1. Написать рефераты или доклады (темы 9-15) 2. Самостоятельно изучить вопросы 6-8. 3. Подготовить сообщения к семинару № 2	1-3	Реферат (доклад) и его защита. Устный ответ на практическом занятии Сообщение
1.3.	Человеческий капитал	5	7	1. Написать рефераты или доклады (темы 16-23) 2. Самостоятельно изучить вопросы 9-14. 3. Подготовить сообщения к семинару № 3	1-3	Реферат (доклад) и его защита. Устный ответ на практическом занятии Сообщение
1.4.	Оплата труда и мотивация персонала	5	7	1. Написать рефераты или доклады (темы 24-29) 2. Самостоятельно изучить вопросы 15-19. 3. Подготовить сообщения к семинару № 4	1-3	Реферат (доклад) и его защита. Устный ответ на практическом занятии Сообщение
<b>Модуль 2. Социально-трудовые отношения, рынок труда, системы управления человеческими ресурсами</b>						
2.1.	Труд как процесс и как экономический ресурс	5	8	1. Написать рефераты или доклады (темы 30-39) 2. Самостоятельно изучить вопросы 20-24. 3. Подготовить сообщения к семинару № 5	1-3	Реферат (доклад) и его защита. Устный ответ на практическом занятии Сообщение
2.2.	Структура социальных отношений в сфере труда	5	7	1. Написать рефераты или доклады (темы 40-45) 2. Самостоятельно изучить вопросы 25-30. 3. Подготовить сообщения к семинару № 6	1-3	Реферат (доклад) и его защита. Устный ответ на практическом занятии Сообщение
2.3.	Рынок труда и управление занятостью	5	7	1. Написать рефераты или доклады (темы 46-51) 2. Самостоятельно изучить вопросы 31-33.	1-3	Реферат (доклад) и его защита. Устный ответ на практическом занятии

				3. Подготовить сообщения к семинару № 7		занятия Сообщение
2.4.	Системы управления персоналом в России, международная организация труда	5	8	1. Написать рефераты или доклады (темы 52-58). 2. Самостоятельно изучить вопросы 34-37. 3. Подготовить сообщения к семинару № 8	1-3	Реферат (доклад) и его защита. Устный ответ на практическом занятии Сообщение

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.**

Каждое практическое занятие состоит из трех последовательно сменяющихся друг друга блоков: решения тестовых заданий, обсуждения вынесенных в план вопросов, работы с историческим документом в группах. Тестовые задания представляют собой перечень из нескольких вопросов, каждое из заданий предполагает выбор одного из предлагаемых вариантов ответа. За каждое правильно выполненное соответствующее задание начисляется соответствующий первичный балл.

Устные выступления студентов оцениваются по двум направлениям.

Первое включает в себе степень полноты содержания и предполагает проверку наличия в ответе основных исторических событий, явлений и процессов, причинно-следственных связей между ними; отсутствия фактических и аналитических ошибок, псевдонаучных фактов и знаний.

Второе предполагает оценивание степени самостоятельности владения историческим материалом, в том числе оригинальности и аргументированности собственных суждений, возможность излагать тезисы и иллюстративную базу с минимальной опорой на заранее подготовленные выписки или вовсе без нее (соответствующий балл).

Работа в группах подразумевает коллективное взаимодействие в формате малых групп, нацеленное на формулировку предложений по разрешению поставленной исторической проблемы, поиск информации в источнике, обработку исторических сведений для выработки аналитических суждений.

В экзаменационный билет включено три вопроса, охватывающих различные исторические периоды. Экзамен проводится в устной или письменной форме. На подготовку и ответ студенту отводится 20 минут.

Для получения удовлетворительной оценки необходимо отразить в ответе не менее 50% информации по каждому из предложенных вопросов.

**АННОТАЦИЯ**

**рабочей программы дисциплины «Б1.О.04.15. Экономика труда»**

**1. Цель освоения дисциплины** – сформировать систему знаний, умений и навыков по проблемам качества жизни, трудового потенциала, эффективности труда, мотивации и оплаты труда, анализу рынка труда, управления социально-трудовыми отношениями на предприятиях и в обществе, изучению международных стандартов в регулировании социально-трудовых отношений и роль МОТ.

**Задачи:**

- познакомит студента со структурой, основными функциями и правовым обеспечением системы управления человеческими ресурсами;
- изучить основы методологии комплексного подхода к исследованию социально-экономических проблем труда;
- овладеть методами исследования трудовых процессов, оценки его эффективности, проектирования систем заработной платы, планирования численности работников;
- изучить основ рынка труда, его регулирования государством и роли профсоюзов на рынке труда, международных стандартов в регулировании социально-трудовых отношений роли МОТ;
- выработать навыки построения структур управленческих задач оптимизации трудовых и социальных процессов.

**2. Место дисциплины «Экономика труда» в структуре ОПОП**

Дисциплина «Экономика труда» входит в базовую часть учебного плана. Дисциплина имеет предшествующие связи с дисциплинами: «Микроэкономика», «Менеджмент», «Финансы». Данная дисциплина является предшествующий для такой дисциплины, как «ИГА».

**3. Планируемые результаты обучения**

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения УК
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач	ОПК-1.1 Знает экономическую теорию: экономические концепции, модели, научные школы и направления развития экономической науки; ОПК-1.2 Умеет использовать экономические знания, категориальный и научный аппарат при решении прикладных задач; ОПК-1.3 Способен использовать экономические законы и методы при решении прикладных задач.

**4. Трудоемкость дисциплины**

Формы обучения	Виды учебной работы и их трудоемкость					
	Всего	Лекции	Практические занятия	Промежуточный контроль	Самостоятельная работа	Форма аттестации
Очная	72	14	18		40	Зачет
Заочная	72	4	6	4	58	Зачет