



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе дисциплины)
«ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (МАГИСТЕРСКИЙ КУРС)»

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль программы
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политики и технологий управления персоналом организации в динамичной среде, оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ОПК-3.2: Оценивает социальную и экономическую эффективность политики и технологий управления персоналом организации</p>	<p>Экономика труда и заработной платы (магистерский курс)</p>	<p><u>Знать:</u> содержание предмета и метода экономики труда; базовые категории экономики труда - труд, трудовые ресурсы, занятость населения, безработица, рынок труда, рабочая сила, спрос и предложение на труд и др.; неоклассическую модель формирования спроса на труд и предложения труда; модель поведения профсоюзов на рынке труда; направления и методы государственной политики на рынке труда в условиях современной рыночной экономики; производительность и эффективность труда, оценка качества труда; организацию оплаты труда – сущность, системы и формы заработной платы, основная и дополнительная заработная плата; управление трудом – понятие и элементы, построение системы мотивации и стимулирования труда;</p> <p><u>Уметь:</u> анализировать механизмы формирования поведения на рынке труда; оценивать статистическую информацию о состоянии ключевых индикаторов рынка труда; решать практические задания и тесты, предложенные в соответствии с темами дисциплины; производить расчет экономических и социальных показателей эффективности труда; рассчитывать основную и дополнительную заработную</p>

			<p>плату, и удержания из заработной платы; разрабатывать основные положения политики мотивации и стимулирования труда и оплаты труда персонала; оценить влияние макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;</p> <p><i>Владеть:</i> навыками анализа состояния и тенденций развития рынка труда в России; навыками обоснований и критической оценки предлагаемых вариантов управленческих решений в области экономики труда; статистическим инструментарием, позволяющим рассчитать показатели состояния рынка трудовых ресурсов; способностью к самостоятельному изучению отдельных положений дисциплины (в рамках дополнительного материала) и получению новых знаний посредством применения современных образовательных технологий; профессиональной аргументацией по решению практических ситуаций в экономике труда и заработной платы.</p>
--	--	--	--

2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания по темам практических занятий.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме экзамена, относятся:

- задания по курсовой работе;
- вопросы для промежуточной аттестации (экзамен) по дисциплине.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения теоретического материала студентами всех форм обучения. Тестирование обучающихся проводится на практических занятиях после завершения рассмотрения на лекциях соответствующих тем (Приложение № 1).

Оценка теста определяется количеством правильных ответов:

- «Отлично» - 90-100% правильных ответов в тесте;
- «Хорошо» - 70-90% правильных ответов в тесте;
- «Удовлетворительно» - 50-70% правильных ответов в тесте;
- «Неудовлетворительно» - менее 50% правильных ответов в тесте;

3.2 Практические занятия в виде обсуждения вопросов темы проводятся с целью углубления и закрепления полученных знаний студентами, освоения навыков обобщения и изложения учебного материала. Вопросы практических занятий изложены в Приложении № 2. Студенты, ответы которых на практических занятиях были краткими, логически стройными и последовательными, научно обоснованными и содержательными, получают оценку «зачтено».

3.3 Практические ситуации, задания как оценочное средство поэтапного формирования результатов освоения дисциплины являются необходимым и неотъемлемым этапом подготовки студентов всех форм обучения для формирования навыков в решении практических вопросов. Студенты, принимавшие активное участие в тренинге получают оценку «зачтено». Типовые задания и ситуации по данной дисциплине приводятся в Приложении № 3. Студент, самостоятельно выполнивший задание, получает по практической работе оценку «зачтено».

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. К экзамену допускаются студенты, положительно аттестованные по результатам текущего контроля, в том числе:

- получившие положительную оценку по результатам выполнения всех работ по практике;
- получившие положительную оценку по результатам защиты курсовой работы.

4.2 В приложении № 4 приведены темы курсовой работы; в приложении № 5 – экзаменационные вопросы, а в приложении № 6 – типовые экзаменационные задания.

4.3 Экзаменационная оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе на экзаменационный вопрос, выполнении им экзаменационного задания).

Критерии оценивания экзамена по дисциплине:

1. Оценка «отлично» выставляется в случае правильных, полных и четких ответов на теоретические вопросы, с их проецированием и интерпретацией на сегодняшнюю ситуацию;

2. Оценка «хорошо» выставляется в случаях правильных и четких ответов при незначительных замечаниях, неточностях;

3. Оценка «удовлетворительно» выставляется в случаях ответа на большую часть (не менее 50% основных положений), при правильном ответе на один вопрос или неполных ответах на два вопроса;

4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется при ответах, не удовлетворяющих критериям, указанным в предыдущих пунктах.


Экзамен по дисциплине проводится при условии выполнения заданий всех практических занятий, самостоятельной работы и успешной защиты курсовой работы.

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Экономика труда и заработной платы (магистерский курс)» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Стратегическое управление персоналом организации»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой


_____ В. В. Дорофеева

Приложение № 1

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (МАГИСТЕРСКИЙ КУРС)»

ВАРИАНТ 1

Вопрос 1. При расчётах показателей экономической эффективности на уровне народного хозяйства в состав результатов проекта включаются (в стоимостном выражении):

1. конечные производственные результаты, создаваемые участниками в ходе осуществления проекта;	3. прямые финансовые результаты;
2. социальные и экологические результаты, рассчитанные исходя из совместного воздействия всех участников проекта на здоровье населения, социальную и экологическую обстановку в регионах;	4. все ответы правильные

Вопрос 2. При расчетах показателей экономической эффективности на уровне организации в состав результатов проекта включаются:

1. производственные результаты;	3. все ответы правильные
2. выручка от реализации произведенной продукции за вычетом израсходованной на собственные нужды;	4. социальные результаты в части, относящейся к работникам организации и членам их семей.

Вопрос 3. При оценке экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом могут быть использованы следующие обобщающие показатели.

1. Чистый дисконтированный доход	3. Внутренняя норма доходности
2. Индекс доходности	4. все ответы правильные

Вопрос 4. Основными показателями издержек на содержание персонала являются:

1. объем произведенной продукции;	3. бюджет предприятия;
2. издержки на одного сотрудника;	4. стоимость оборудования;

Вопрос 5. Социальная эффективность в сфере управления персоналом — это

1. Стоимостная оценка участия человеческих ресурсов в деятельности компании.	3. Все ответы верны.
2. Повышение уровня мотивации персонала к высокопроизводительному труду.	4. Все ответы не верны.

Вопрос 6. Социальная эффективность обусловлена:

1. Экономической эффективностью.	3. Квалификационным уровнем персонала.
2. Нормативными ограничениями.	4. Типом кадровой политики, принятым на предприятии.

<i>Вопрос7.</i> Эффект от управления персоналом на предприятии выражается:	
1. В увеличении выпуска продукции вследствие роста производительности труда.	3. В экономия средств при сокращении сроков обучения в результате подбора высококвалифицированных кадров
2. В удовлетворенности трудом.	4. Все ответы верны.

<i>Вопрос8.</i> Основные подходы при оценке эффективности управления персоналом:	
1. Окупаемость затрат на рабочую силу.	3. Достижение конечного результата деятельности предприятия с помощью специально подобранного, обученного и мотивированного коллектива.
2. Достижение целей управления персоналом при минимуме затрат.	4. Все ответы верны.

<i>Вопрос9.</i> В качестве критериев эффективности могут выступать:	
1. Срок окупаемости затрат.	3. Минимизация затрат на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу.
2. Максимизация прибыли и минимизация текущих расходов.	4. Все ответы верны.

<i>Вопрос10.</i> Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:	
1. оценка личных и деловых качеств	3. оценка труда
2. оценка результатов труда	4. комплексная оценка качества работы

<i>Вопрос11.</i> К числу позитивных изменений в организации с точки зрения социальной эффективности проектов можно отнести:	
1. реализация и развитие индивидуальных способностей работников;	3. благоприятный социально-психологический климат (возможности для коммуникации, информированность, относительная бесконфликтность отношений с руководством и коллегами и пр.).
2. определенная степень свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий, график и интенсивность работы и пр.);	4. все ответы правильные

<i>Вопрос12.</i> К числу предотвращенных отрицательных моментов в организации с точки зрения социальной эффективности проектов можно отнести:	
1. ущерб, наносимый здоровью персонала неблагоприятными условиями труда (профессиональные заболевания, несчастные случаи на работе и пр.);	3. нет правильных ответов
2. ущерб, наносимый личности (интеллектуальные и физические перегрузки и недогрузки, стрессовые ситуации и пр.).	4. все ответы правильные

Вопрос 13. При комплексной оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом возможны следующие подходы:

1. экономическая эффективность рассматривается как главный показатель, а социальная эффективность – как ограничение, т.е. принимаются только те проекты, которые предусматривают мероприятия социального характера;	3. вначале варианты решений разрабатываются и рассматриваются с позиций социальных целей независимо от экономических, а далее среди отобранных социально эффективных вариантов определяется экономически эффективный;
2. рассчитывается интегральный обобщающий показатель экономической и социальной эффективности, но ввиду частой качественной несопоставимости целей такой расчет носит условный характер	4. все ответы правильные

Вопрос 14. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы и процессов управления персоналом объясняется следующим:

1. социальную эффективность в виде стимулов для персонала можно обеспечить только тогда, когда существование организации является надежным, и она получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы;	3. все ответы правильные
2. экономической эффективности можно добиться только в том случае, если сотрудники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что они обычно бывают готовы сделать только при наличии определенного уровня социальной эффективности.	4. нет правильных ответов

Вопрос 15. Социальные результаты в ряде случаев поддаются стоимостной оценке, в частности

1. увеличение выпуска,	3. уменьшение ущерба от сокращения кадров вследствие роста удовлетворенности трудом
2. повышение качества продукции вследствие более полной реализации трудового потенциала персонала	4. все ответы правильные

ВАРИАНТ 2

Вопрос 1. Показатели бюджетной эффективности отражают

1. влияние результатов осуществления проекта на доходы и расходы соответствующего бюджета	3. производственные результаты;
2. прямые финансовые результаты;	4. все ответы правильные

Вопрос 2. При расчётах показателей экономической эффективности на уровне народного хозяйства в состав результатов проекта включаются (в стоимостном выражении):

1. конечные производственные результаты, создаваемые участниками в ходе осуществления проекта;	3. выручка от реализации произведенной продукции за вычетом израсходованной на собственные нужды;
2. производственные результаты;	4. бюджет предприятия;

Вопрос 3. При расчетах показателей экономической эффективности на уровне организации в состав результатов проекта включаются:

1. бюджет предприятия;	3. издержки на одного сотрудника;
2. выручка от реализации произведенной продукции за вычетом израсходованной на собственные нужды;	4. доля издержек на персонал в объеме реализации;

Вопрос 4. При оценке экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом могут быть использованы следующие обобщающие показатели.

1. Чистый дисконтированный доход	3. доля издержек на персонал в объеме реализации;
2. издержки на одного сотрудника;	4. бюджет предприятия

Вопрос 5. Основными показателями издержек на содержание персонала являются:

1. объем произведенной продукции;	3. Чистый дисконтированный доход;
2. издержки на одного сотрудника;	4. бюджет предприятия;

Вопрос 6. Социальная эффективность в сфере управления персоналом — это:

1. Стоимостная оценка участия человеческих ресурсов в деятельности компании.	3. Все ответы верны.
2. Повышение уровня мотивации персонала к высокопроизводительному труду.	4. Все ответы не верны.

Вопрос 7. Социальная эффективность обусловлена:

1. Экономической эффективностью.	3. Квалификационным уровнем персонала.
2. Нормативными ограничениями.	4. Типом кадровой политики, принятым на предприятии.

Вопрос 8. Эффект от управления персоналом на предприятии выражается:

1. В увеличении выпуска продукции вследствие роста производительности труда.	3. В экономия средств при сокращении сроков обучения в результате подбора высококвалифицированных кадров
2. В удовлетворенности трудом.	4. Все ответы верны.

Вопрос 9. Основные подходы при оценке эффективности управления персоналом:

1. Окупаемость затрат на рабочую силу.	3. Минимизация затрат на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу.
--	---

2. комплексная оценка качества работы.	4. Все ответы верны.
--	----------------------

Вопрос 10. Сопутствующие капитальные вложения в производство, обусловленные мероприятиями по совершенствованию управления персоналом, включают:

1. затраты на приобретение или изготовление основных фондов.	3. затраты на приобретение или изготовление основных и оборотных фондов. Определяются по фактическим затратам на покупку или производство соответствующих фондов.
2. затраты на приобретение оборотных фондов. Определяются по фактическим затратам на покупку или производство соответствующих фондов	4. все ответы правильные

Вопрос 11. К числу позитивных изменений в организации с точки зрения социальной эффективности проектов можно отнести:

1. реализация и развитие индивидуальных способностей работников;	3. благоприятный социально-психологический климат (возможности для коммуникации, информированность, относительная бесконфликтность отношений с руководством и коллегами и пр.).
2. определенная степень свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий, график и интенсивность работы и пр.);	4. все ответы правильные

Вопрос 12. При комплексной оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом возможны следующие подходы:

1. экономическая эффективность рассматривается как главный показатель, а социальная эффективность – как ограничение, т.е. принимаются только те проекты, которые предусматривают мероприятия социального характера;	3. вначале варианты решений разрабатываются и рассматриваются с позиций социальных целей независимо от экономических, а далее среди отобранных социально эффективных вариантов определяется экономически эффективный;
2. рассчитывается интегральный обобщающий показатель экономической и социальной эффективности, но ввиду частой качественной несопоставимости целей такой расчет носит условный характер	4. все ответы правильные

Вопрос 13. Позитивные социальные последствия проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом

1. могут формироваться за пределами организации	3. всегда формируются только внутри организации
2. не могут формироваться за пределами организации	4. формируются только на региональном уровне

<i>Вопрос 14.</i> Взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы и процессов управления персоналом объясняется следующим:	
1. социальную эффективность в виде стимулов для персонала можно обеспечить только тогда, когда существование организации является надежным, и она получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы;	3. все ответы правильные
2. экономической эффективности можно добиться только в том случае, если сотрудники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что они обычно бывают готовы сделать только при наличии определенного уровня социальной эффективности.	4. нет правильных ответов

<i>Вопрос 15.</i> Расчету экономических результатов в сфере управления должен предшествовать анализ состояния следующих подсистем системы управления персоналом:	
1. линейного руководства,	3. развития персонала
2. условий труда	4. все ответы правильные

ВАРИАНТ 3

<i>Вопрос 1.</i> Субъективными критериями эффективности служб управления персоналом являются:	
1. оценка качества услуг и информации, предоставляемых службой управления персоналом подразделениям организации	3. удовлетворенность, либо неудовлетворенность клиентов работой службы
2. готовность и степень сотрудничества со всеми работниками организации	4. все ответы правильные

<i>Вопрос 2.</i> Объективными критериями эффективности служб управления персоналом являются:	
1. Чистый дисконтированный доход	3. доля издержек на персонал в объеме реализации;
2. оценка возможных рисков;	4. среднее время выполнения заявок, требования;

<i>Вопрос 3.</i> Критериями оценки эффективности программ повышения квалификации являются	
1. результаты деятельности организации;	3. затраты на обучение персонала;
2. заработная плата;	4. материальные затраты

<i>Вопрос 4.</i> Оценкой интеллектуального капитала является:	
1. оценка результатов работы организации;	3. оценка возможных рисков;
2. оценка условий развития персонала, повышения его конкурентоспособности;	4. оценка трудоемкости продукции.

Вопрос 5. Оценкой эффективности управления персоналом и правильности составления бюджетов являются:

1. аудит персонала;	3. факторный анализ отклонений.
2. социологические исследования;	4. Все ответы верны.

Вопрос 6. Эффект от управления персоналом на предприятии выражается:

1. В снижении выпуска продукции вследствие снижения производительности труда.	3. В перерасходе средств при увеличении сроков обучения
2. В удовлетворенности трудом.	4. Все ответы верны.

Вопрос 7. Основные подходы при оценке эффективности управления персоналом:

1. Окупаемость затрат на рабочую силу.	3. Минимизация затрат на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу.
2. комплексная оценка качества работы.	4. Все ответы верны.

Вопрос 8. Проблема окупаемости затрат на рабочую силу рассматривается с позиций:

1. предприятия	3. только одного конкретного цеха
2. только одного конкретного отдела	4. нет правильных ответов

Вопрос 9. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

1. оценка личных и деловых качеств	3. оценка труда
2. оценка результатов труда	4. все ответы правильные

Вопрос 10. К числу позитивных изменений в организации с точки зрения социальной эффективности проектов можно отнести:

1. благоприятные условия труда	3. определенная степень свободы и самостоятельности
2. относительная бесконфликтность отношений с руководством и коллегами	4. все ответы правильные

Вопрос 11. К числу предотвращенных отрицательных моментов в организации с точки зрения социальной эффективности проектов можно отнести:

1. ущерб, наносимый здоровью персонала неблагоприятными условиями труда (профессиональные заболевания, несчастные случаи на работе и пр.);	3. нет правильных ответов
2. ущерб, наносимый личности (интеллектуальные и физические перегрузки и недогрузки, стрессовые ситуации и пр.).	4. все ответы правильные

Вопрос 12. При комплексной оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом возможны следующие подходы:

1. экономическая эффективность рассматривается как главный показатель, а социальная эффективность – как ограничение, т.е. принимаются только те проекты, которые предусматривают мероприятия социального характера;	3. вначале варианты решений разрабатываются и рассматриваются с позиций социальных целей независимо от экономических, а далее среди отобранных социально эффективных вариантов определяется экономически эффективный;
2. рассчитывается интегральный обобщающий показатель экономической и социальной эффективности, но ввиду частой качественной несопоставимости целей такой расчет носит условный характер	4. все ответы правильные

Вопрос 13. Позитивные социальные последствия проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом

1. могут формироваться за пределами организации	3. всегда формируются только внутри организации
2. не могут формироваться за пределами организации	4. формируются только на региональном уровне

Вопрос 14. Формирование социальных последствий проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом за пределами организации проявляется в:

1. создание новых рабочих мест	3. увеличение производительности труда на предприятии
2. повышение лояльности работников организации	4. все ответы верны

Вопрос 15. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы и процессов управления персоналом объясняется следующим:

1. социальную эффективность в виде стимулов для персонала можно обеспечить только тогда, когда существование организации является надежным, и она получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы;	3. все ответы правильные
2. экономической эффективности можно добиться только в том случае, если сотрудники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что они обычно бывают готовы сделать только при наличии определенного уровня социальной эффективности.	4. нет правильных ответов

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»

Тема 1. Наука о труде. Экономика и труд. Экономика труда

Обсуждение вопросов темы:

1. Исторические аспекты развития понятия “труд”.
2. Какова роль труда в развитии трудовых отношений?
3. Структура и функции общественного труда.
4. Классификация видов труда.
5. Экономика труда – сущность, содержание, понятия.
6. Характеристика этапов развития науки.
7. Труд как важнейший фактор производства.

Тема 5. Государственное регулирование трудовых отношений

Обсуждение вопросов темы:

1. Оценка качества трудовой жизни.
2. Государственное регулирование социально-трудовых отношений.
3. Понятие “занятость”, “миграция трудовых ресурсов”, “охрана труда”.
4. Государственная политика РФ в области перечисленных понятий в п.3.
5. Социальная политика и доходы населения.
6. Международный опыт государственного регулирования трудовых

отношений, международная организация труда.

Тема 6. Мотивация и стимулирование труда персонала

Обсуждение вопросов темы:

1. Характеристика понятий “мотив” и “стимул”, “мотивация” и “стимулирование”, выявление их взаимосвязи.

2. Дать характеристику базовым типам трудовой мотивации: инструментальному, профессиональному, патриотическому, хозяйскому, люмпенизированному.

3. Теория мотивации А. Маслоу, Д. МакГрегора, В. Врума и С. Адамса, Портера – Лоурера, Д. МакКелланда, Ф. Герцберга (мотивационно - гигиеническая)

(теория приобретенных потребностей), К. Альдерфера (теория СВР) и возможность применения ее в практике менеджмента.

4. Формирование процесса мотивации у персонала организации, факторы воздействия.

5. Компоненты функционирования мотивации трудовой деятельности.

6. Стимулирование труда.

7. Качество трудовой жизни как инструмент мотивации.

Тема 9. Организация труда на предприятии

Обсуждение вопросов темы:

1. В чем суть понятия “научная организация труда”.

2. Привести характеристику структурных элементов организации труда на предприятии.

3. Рабочее место – понятие, организация и обслуживание.

4. Оснащение и функции обслуживания рабочих мест.

5. Планировка рабочих мест.

6. Условия и безопасность труда.

7. Режимы труда и отдыха.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО РЕШЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ И СИТУАЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»

Тема 2. Человеческий капитал. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал

Практические задания

Задание № 1

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1 000 чел. По трудовому договору в этом году на предприятие зачислено 200 чел. Рассчитать коэффициент оборота по приему

Задание № 2

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1 000 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 75 чел., поступило в учебные заведения 15 чел., ушло на пенсию 25 чел. Рассчитать коэффициент оборота по выбытию.

Задание № 3

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1 000 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 75 чел., поступило в учебные заведения 15 чел., ушло на пенсию 25 чел. По трудовому договору в этом году на предприятие зачислено 200 чел. Рассчитать коэффициент стабильности кадров.

Задание № 4

Движение работников крупных и средних организаций региона в 2016 году характеризуется следующими данными – таблица.

Таблица - Движение работников крупных и средних организаций региона в 2016 г.

Показатели	Всего, тыс. человек
Среднесписочная численность	1880
Принято	298
Выбыло	210
в том числе:	
в связи с сокращением численности персонала	90
по собственному желанию	120

Определить:

1. Коэффициент оборота по приему.
2. Коэффициент оборота по выбытию.
3. Коэффициент текучести кадров.

4. Насколько процент выбытия работников компенсировалось приемом новых кадров.

Задание № 5

Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 1 000 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 75 чел., призваны на службу в Вооруженные силы 10 чел., ушло на пенсию 25 чел. Рассчитать коэффициент текучести кадров.

Методические указания

Задания выполняются в письменной форме. В процессе выполнения задания необходимо:

- внимательно прочитать и проанализировать ситуацию;
- вспомнить с помощью лекционного материала показатели, которые используются при проведении сравнительного анализа персонала - коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент восполнения численности работников и другие;
- сделать необходимые обоснованные выводы исходя из результатов расчета.

Тема 3. Рынок труда

Практические задания

Задание № 1

Имеются следующие показатели рынка труда страны за 4-х летний период (в среднегодовом исчислении): млн. чел.

Таблица – Показатели рынка труда страны

Показатели	2013	2014	2015	2016
1. Численность постоянного населения	164,2	168,1	163,5	167,1
2. Экономически активное население	70,1	72,9	72,5	71,9
3. Занято в экономике	63,4	63,9	65,7	63,7
4. Общая численность безработных	5,7	6,2	5,9	5,7
5. Численность официально зарегистрированных безработных	1,7	1,3	1,8	1,3

Требуется определить:

1. Уровень экономически активного населения.
2. Уровень занятости.
3. Уровень безработицы
4. Уровень зарегистрированных безработных
5. Коэффициент нагрузки на одного занятого в экономике.
6. Провести анализ динамики полученных показателей.

Задание № 2

Имеются данные об изменении уровня экономической активности населения страны за 4-х летний период (млн. чел.).

Таблица – Изменение уровня экономической активности населения страны за 4-х летний период

Категория населения	2013	2014	2015	2016
1. Среднегодовая численность экономически активного населения 15-72 лет	71,9	72,6	71,1	70,4
2. Среднегодовая численность экономически активного населения в трудоспособном возрасте	66,9	67,0	65,7	65,5
3. Среднегодовая численность постоянного населения в трудоспособном возрасте	85,2	85,9	86,7	87,2
4. Среднегодовая численность постоянного населения в возрасте 15-72 лет	110,4	110,2	110,9	110,8

Определить:

1. Экономически неактивное население в трудоспособном возрасте.

2. Уровень экономической активности:

- населения 15-72 лет;

- населения трудоспособного возраста.

Задание № 3

Описание ситуации и постановка задачи

- Найдите примеры объявлений, которые, по вашему мнению, наиболее могут заинтересовать работодателя. Обратите внимание, как они составлены?

- Приведите примеры «неудачных объявлений». Как вы думаете, почему такие объявления не интересуют работодателя?

- Попробуйте самостоятельно составить объявление о поиске работы от себя как

а) учащегося 9-11 класса общеобразовательной школы

б) выпускника 11 класса общеобразовательной школы

- Какие виды деятельности для вас доступны? На какой уровень оплаты вы можете рассчитывать?

Методические указания

Задания выполняются в письменной форме (там, где это необходимо). В процессе выполнения задания необходимо:

- внимательно прочитать и проанализировать постановку задачи;

- вспомнить не только отдельные аспекты лекционного материала, но и проявить самостоятельность в анализируемой ситуации, творческий подход, логику;

- письменную часть задания выполнить с аргументацией.

Тема 4. Занятость и безработица

Практические задания

Задание № 1

Имеются данные об изменении численности безработных в стране.

Таблица – Изменение численности безработных в стране

Год	Общая численность безработных, в среднем за год		Число официально зарегистрированных в службе занятости безработных на конец периода, млн чел.
	Всего, млн чел.	в %-х к экономически активному населению	
2011	7,8	10,8	2,3
2012	8,6	11,9	1,9
2013	9,3	12,9	1,6
2014	7,5	10,5	1,1
2015	6,4	9,0	1,1
2016	5,5	7,6	1,2

Определить:

1. Численность экономически активного населения.
2. Уровень официально зарегистрированных безработных.

Задание №2

Описание ситуации и постановка задачи

- Опишите «социальное лицо» безработного жителя города Калининграда.
- Представители каких профессий, образования, возраста, пола испытывают наибольшие трудности в трудоустройстве? Как вы думаете почему?
- Какие «среднестатистические» требования предъявляют работодателю наемные работники? Насколько они обоснованы?

Методические указания

Задания выполняются в письменной форме. В процессе выполнения задания необходимо:

- внимательно прочитать и проанализировать постановку задачи;
- вспомнить не только отдельные аспекты лекционного материала, но и проявить самостоятельность в анализируемой ситуации, творческий подход, логику;
- письменную часть задания выполнить с аргументацией.

Тема 6. Мотивация и стимулирование труда персонала

Практические задания

Задание № 1

Описание ситуации и постановка задачи

На основе анализа приведенного фрагмента монолога дать характеристику кандидата по следующим критериям:

Мотивационный тип:

1. ориентация «стремление-избегание»;
2. ориентация «процесс-результат»;
3. ориентация «содержание-окружение».

Я работал в компании X в качестве руководителя отдела продаж. Я считаю, что работал успешно, так как отдел несколько лет подряд перевыполнял бизнес-план, мне

удалось набрать и обучить новых людей, так что каждый из них в большинстве случаев достигал или превосходил по результативности поставленные цели. Однако это было интересно сначала, когда были реальные возможности влиять на структуру и результат работы. Потом сменился генеральный директор и началась рутина, так что мне сейчас не хотелось, бы попасть в компанию, где инициатива наказуема, и ты реально не можешь влиять на результат. Сначала я пытался убедить руководство, обосновать вариант структуры работы тем, что были положительные отзывы клиентов и результаты превосходили результативность предыдущих лет. Но так как в течение года это не дало никаких результатов, я решил найти место работы, где я смогу проявить себя и действительно влиять на принятие решений по формированию оргструктуры, набору и мотивации торговых представителей.

(кандидат претендует на руководящую должность в отделе продаж, находится в активном поиске работы).

Методические указания

Задание выполняется в письменной форме. В процессе выполнения задания необходимо:

- внимательно прочитать и проанализировать ситуацию;
- вспомнить с помощью лекционного материала тип мотивации;
- сделать необходимые обоснованные выводы – дать характеристику кандидата

по мотивационному типу.

Задание № 2

Описание ситуации и постановка задачи

Основываясь на знаниях теорий мотивации А. Маслоу необходимо заполнить таблицу так, что бы по каждой позиции было не менее 2 стимулов, позволяющих удовлетворить актуальную потребность, при этом они не должны повторяться: возможность продвижения по службе, дружелюбный коллектив, стабильность организации, возможность реализовывать значимые свои способности, дополнительное профессиональное обучение, корпоративные мероприятия; своевременная выплата заработной платы, сложные и интересные трудовые задания, соблюдение ТК РФ, эргономичное рабочее места.

Таблица – Стимулы, позволяющие удовлетворить актуальную потребность

№ п/п	Потребности	Стимулы
1	Физиологические	
2	Безопасности	
3	Социальные	
4	Признание (уважение)	
5	Самовыражение	

Методические указания

Задание выполняется в письменной форме. В процессе выполнения задания необходимо:

- внимательно прочитать и проанализировать ситуацию;

- вспомнить с помощью лекционного материала суть понятия мотив и стимул, теорию мотивации А. Маслоу;

- произвести заполнение таблицы и сделать выводы – существует ли взаимосвязь между мотивом и стимулом, опираясь на данные таблицы.

Тема 7. Оплата труда персонала в организациях

Практические задания

Задание № 1

В соответствии с трудовым договором для работника рыбопромышленного склада организации Ветрова С.П. установлена простая повременная форма оплаты труда. Ветров С.П. согласно табелю фактически отработал за март 20... г. 176 ч. Тарифная ставка составляет 100 руб. за 1 час.

Определить сумму заработной платы, которая должна быть начислена Ветрову С.П. за март 20... г.

Задание № 2

В соответствии со штатным расписанием начальнику планового отдела Соколову А.И. установлен должностной оклад 26 000 руб. В сентябре 20... г. 26 рабочих дней. Фактически отработано Соколовым А.И. 22 рабочих дня.

Определить сумму заработной платы, которая должна быть начислена Соколову А.И. за сентябрь 20... г.:

Задание №3

Необходимо начислить работнику за месяц заработную плату при повременно-премиальной системе оплаты труда. Должностной оклад работника 16800 руб. Он отработал 20 дней из 24 рабочих дней, установленный размер премии 35%.

Задание № 4

На предприятии применяется система оплаты по “плавающим окладам”. Необходимо рассчитать новый оклад для работников, где показателем для перерасчета окладов служит производительность труда, а избранным соотношением – 1:0,7, т.е. на каждый процент роста производительности труда за период происходит увеличение должностного оклада на 0,7% при условии выполнения задания по выпуску продукции. На предприятии за отчетный месяц произошел рост производительности труда на 2%. Расчет новых должностных окладов производится в таблице 3.

Таблица 1 - Должностные оклады работников предприятия на следующий месяц

Должность	Оклад предыдущего месяца, руб.	Оклад следующего месяца, руб.
1. Руководитель	45000	
2. Специалист 1 кат.	34000	
3. Специалист 2 кат.	30000	
4. Специалист 3 кат.	26000	

Задание № 5

Организация в соответствии с условиями коллективного договора производит доплату работникам за работу в ночное время. Коллективным договором установлена 20% доплата за работу в ночную смену, которая продолжается с 24 ч. до 8 ч., т. е. в течение одной смены ночными часами работы являются 6 часов. Должностной оклад работника — 26 000 руб. в месяц. В соответствии с табелем учета рабочего времени данный работник отработал в сентябре 20... г. 8 ночных смен. Количество рабочих часов за сентябрь 20... г. – 168 ч.

Определить сумму заработной платы, которая должна быть начислена работнику за сентябрь 20... г.

Методические указания

Задания выполняются в письменной форме. В процессе выполнения задания необходимо:

- внимательно прочитать и проанализировать ситуацию;
- вспомнить с помощью лекционного материала системы, виды и формы заработной платы;
- в четвертой задаче произвести расчет роста заработной платы (в %) исходя из роста производительности труда;
- сделать необходимые обоснованные выводы исходя из результатов расчета.

Тема 8. Производительность и эффективность труда

Практические задания

Задание № 1

Выпуск изделия составляет 2 500 тыс. руб. за год. Численность работающих на производстве – 141 чел. Определить выработку по данному изделию.

Задание № 2

Предприятие выпускает 3 вида изделий: А, Б, В. Выпуск и численность занятых в производстве этих изделий представлен в таблице. Определить отклонение производительности труда при производстве изделий А, Б, В от средней производительности.

Изделие	Стоимость произведенной продукции, млн руб.	Численность занятых, чел.
А	1,25	100
Б	6	500
В	21	1400

Задание № 3

Выработка продукции в час составляет 15 изделий. Внедрение новейшей технологии позволило снизить трудоемкость изготовления данного изделия на 14 %. Проанализировать, как изменится производительность труда.

Задание № 4

На предприятие в отчетном периоде было принято на работу 4 новых сотрудника, что составляет 25 % от общей численности работающих. Выпуск

продукции при этом увеличился по сравнению с базисным периодом на 45 %. Рассчитать, как повысится выработка, и, соответственно, производительность труда.

Методические указания

Задание выполняется в письменной форме. В процессе выполнения задания необходимо:

- внимательно прочитать и проанализировать ситуацию;
- вспомнить с помощью лекционного материала показатели расчета производительности труда – выработки, трудоемкости и направления анализа изменения данных показателей;
- сделать необходимые обоснованные выводы исходя из результатов расчета.

Тема 10. Нормирование труда

Практические задания

Задание № 1

Нормативная технологическая трудоемкость производственной программы на год 2860 тыс. н-ч., в том числе по цеху № 1 - 900 тыс. н-ч., по цеху № 2 -1460 тыс. н-ч., по цеху № 3 -500 тыс. н-ч. Среднее выполнение норм выработки по цехам соответственно 116, 111 и 107%. Рассчитайте необходимую списочную численность рабочих и расстановку их по цехам с учётом планируемого показателя выполнения норм при фонде рабочего времени 254 дня и продолжительности смены 8 ч.

Задание № 2

Определить экономическую границу разделения труда. Затраты времени при различных вариантах разделения труда приведены в таблице (на одно готовое изделие).

Таблица – Затраты времени при различных вариантах разделения труда

Затраты времени, мин.	Характер разделения труда		
	Предметное	Подetailное	Пооперационное
Обработка деталей	12	7	5
Вспомогательные элементы трудового процесса	2	3	4
Транспортировка заготовок и полуфабрикатов	1	2	4
Межоперационное пролеживание	-	1	3
Отдых и личные надобности	0,3	0,3	0,6
Потери рабочего времени по организационным причинам	-	0,7	2,0

Методические указания

Задания выполняются в письменной форме. В процессе выполнения задания необходимо:

- внимательно прочитать и проанализировать ситуацию;
- вспомнить с помощью лекционного материала основные направления по нормированию трудового процесса на предприятии;
- сделать необходимые обоснованные выводы исходя из результатов расчета.

Тема 11. Планирование труда на предприятии

Практические задания

Задание № 1

Персонал предприятия общей численностью 100 чел. разделен на две категории. Работники одной категории имеют восьмичасовую продолжительность рабочего дня, а 20 работников другой категории – семичасовой рабочий день. Плановый (эффективный) фонд рабочего времени – 219 дней, из которых 8 – предпраздничные дни. Определить среднюю установленную продолжительность рабочего дня по предприятию.

Задание № 2

Среднесписочная численность рабочих некоторого предприятия в мае составила 280 чел. Средняя установленная продолжительность рабочего дня – 8 часов. Рассчитать табельный (номинальный) фонд рабочего времени.

Задание № 3

Плановый эффективный фонд рабочего времени Тэф одного рабочего-сдельщика равен 1639 час/год. Плановая технологическая трудоемкость производственной программы Темк 1600 тысяч нормо-часов. Определить норматив численности основных рабочих-сдельщиков предприятия по трудоемкости производственной программы, если коэффициент выполнения норм времени рабочими равен 95 %.

Задание № 4

Мебельное предприятие на производственной площади 700 м² осуществляет производство книжных шкафов. Режим работы предприятия: прерывная рабочая неделя, одна смена, продолжительность смены 8 ч. Технологическая трудоемкость изготовления одного шкафа составляет 14,3 ч. Норма площади одного рабочего места – 20 м². Планом производства предусмотрен выпуск в среднем 15 шкафов в смену.

Определите:

1. Годовой плановый объем производства книжных шкафов;
2. Производственную мощность мебельного предприятия по производству книжных шкафов;
3. Возможность выполнения плана производства книжных шкафов.

Задание № 5

Показатели, характеризующие деятельность предприятия, приведены ниже в таблице

Таблица – Показатели, характеризующие деятельность предприятия

Продукция	По отчету прошлого года		По плану на отчетный год	
	Объем производства, тыс. руб.	Численность рабочих, чел.	Объем производства, тыс. руб.	Численность рабочих, чел.
А	800	400	880	400
Б	200	200	360	300
В	100	79	150	125

Определите плановый и базисный (по отчету прошлого года) уровень производительности труда, тыс. р.

Методические указания

Задания выполняются в письменной форме. В процессе выполнения задания необходимо:

- внимательно прочитать и проанализировать ситуацию;
- вспомнить с помощью лекционного материала показатели расчета планирования труда на предприятии - планирование производства, численности, ФРВ, производительности труда и пр.;
- сделать необходимые обоснованные выводы исходя из результатов расчета.

ТИПОВЫЕ ТЕМЫ КУРСОВЫХ РАБОТ

(на примере предприятия)

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Планирование и анализ численности и структуры трудовых ресурсов предприятия.

Анализ системы формирования средств на оплату труда работников предприятия.

Анализ использования фонда оплаты труда работников предприятия.

Совершенствование системы планирования и анализа производительности труда на предприятии.

Анализ и планирование состава и структуры дохода работников предприятия различных категорий.

Анализ показателей интенсивности труда работников предприятия.

Трудовые ресурсы как основа инновационного развития предприятия.

Оценка степени взаимосвязи отдельных показателей стратегии управления трудовыми ресурсами на предприятий.

Анализ эффективности систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии.

Анализ качества рабочей силы в современной России – на примере Калининградской области.

Анализ и оценка системы регулирования социально-трудовых отношений на предприятии.

Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.

Совершенствование системы материального стимулирования работников предприятия.

Повышение эффективности системы вознаграждения персонала на предприятии.

Оценка использования трудового потенциала работников на предприятии.

Анализ и оценка эффективности организации заработной платы на предприятии.

Оплата труда работников предприятия и пути ее совершенствования.

Повышение эффективности использования трудового потенциала работников на предприятии.

Анализ состояния и пути совершенствования нормирования труда работников на предприятии.

Оценка рациональности и пути повышения эффективности использования кадров предприятия.

Организация трудового процесса на предприятии.

Планирование трудовых показателей деятельности предприятия.

Социально-профессиональная структура безработицы: анализ состояния и тенденций в Калининградской области.

Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).

Естественно-демографическая составляющая воспроизводства трудового потенциала в Калининградской области.

Внутрифирменный рынок труда в Калининградской области, его взаимосвязь с общегосударственной системой управления трудом.

Современное состояние мотивации труда наемных работников в Российской Федерации.

Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудового потенциал

Качество рабочей силы в Калининградской области: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его.

Таблица для выбора темы курсовой работы

Номер варианта курсовой работы определяется в соответствии с шифром зачетной книжки.

Значение предпоследней цифры	Значение последней цифры зачетной книжки									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	100	10	20	30	40	50	60	70	80	90
1	1	11	21	31	41	51	61	71	81	91
2	2	12	22	32	42	52	62	72	82	92
3	3	13	23	33	43	53	63	73	83	93
4	4	14	24	34	44	54	64	74	84	94
5	5	15	25	35	45	55	65	75	85	95
6	6	16	26	36	46	56	66	76	86	96
7	7	17	27	37	47	57	67	77	87	97
8	8	18	28	38	48	58	68	78	88	98
9	9	19	29	39	49	59	69	79	89	99

Выбор темы курсовой работы может производиться по желанию студента в соответствии с его научными интересами или практической деятельностью на основании тематики, предлагаемой кафедрой (при обязательном предварительном обсуждении с преподавателем).

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания курсовой работы:

1. Оценка «ОТЛИЧНО» ставится обучающемуся, который выполнил в срок и на высоком уровне все задания курсовой работы, проявил самостоятельность, творческий подход и инициативу, в установленные сроки представил качественно и аккуратно оформленный текст, успешно защитил его перед преподавателем, глубоко и развернуто ответил на все вопросы и продемонстрировал успешное овладение компетенциями;

2. Оценка «ХОРОШО» ставится обучающемуся, который полностью выполнил весь намеченный объем курсовой работы, но допустил единичные ошибки в содержании и/или технические погрешности и неточности в оформлении работы, успешно защитил ее перед преподавателем, ответил на все вопросы, продемонстрировал успешное овладение компетенциями;

3. Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» ставится обучающемуся, который выполнил все задания курсовой работы, но не проявил глубоких теоретических знаний и умений применять их на практике, допустил ошибки в оформлении работы, а при ее защите не смог ответить на все вопросы преподавателя, не в полной мере овладел компетенциями.

4. Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» ставится обучающемуся, который не выполнил курсовую работу и не представил ее на проверку в установленный срок, либо заявленная тема работы не соответствует ее содержанию или раскрыта не в полной мере, либо обучающийся выполнил менее 50% заданий.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕНА) ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Труд как важнейший экономический ресурс
2. Характер и содержание труда
3. Классификация видов труда
4. Понятие, структура, показатели трудового потенциала
5. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества
6. Понятие рынка труда, его основные элементы
7. Виды рынков труда
8. Понятие, виды, формы, показатели безработицы
9. Государственная политика занятости, ее основные направления
10. Показатели и методы расчета численности работников организации
11. Кадровый состав работников организации
12. Мотивация труда: теории мотивации
13. Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса
14. Эффективность труда и производства. Производительность труда
15. Продуктивность и рентабельность труда
16. Факторы, резервы роста производительности труда
17. Аудит трудовой деятельности
18. Заработная плата как экономическая категория
19. Факторы, влияющие на величину заработной платы
20. Коллективный и трудовой договоры.
21. Элементы фонда заработной платы
22. Классификация доходов населения
23. Классификация показателей уровня жизни населения
24. Основные индикаторы качества жизни населения
25. Типы политики доходов и заработной платы
26. Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий экономики труда и трудового права
27. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений
28. Принципы, основные типы социально-трудовых отношений
29. Социальная политика и социальная защита населения

30. Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплат
31. Задачи и методы нормирования труда
32. Расчет нормативов
33. Расчет норм затрат труда
34. Тарифная система оплаты труда
35. Бестарифная система оплаты труда
36. Формы и системы оплаты труда
37. Система доплат и надбавок
38. Системы премирования на предприятиях
39. Условия труда. Режимы труда и отдыха
40. Сущность, содержание, критерии выделения трудовых ресурсов
41. Планирование трудовых показателей на предприятии
42. Планирование средств на оплату труда работников
43. Воспроизводство трудовых ресурсов
44. Система управления условиями и охраной труда
45. Государственное регулирование трудовых отношений
46. Мезоэкономические проблемы труда в Калининградской области
47. Государственная служба занятости населения
48. Минимальный размер заработной платы
49. Потребительская корзина
50. Прожиточный минимум

ТИПОВЫЕ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Задание № 1

Определить уровень активности населения при следующих условиях:

- численность экономически активного населения – 484 тыс. чел.;
- общая численность населения – 980 тыс. чел.;
- численность официальных безработных – 34 тыс. чел.

Задание № 2

Рассчитать выработку (по стоимостному методу) одного рабочего при условии, что бригада из 12 чел. выполнила за смену объем работы на сумму 860 тыс. руб.

Задание № 3

Провести индексацию заработной платы на начало следующего периода по следующим показателям:

- заработная плата работника – 38000 руб.;
- доплата - 4% к заработной плате;
- коэффициент индексации – заложенный на следующий период уровень инфляции – 104,9%.

Задание № 4

Определить сумму снижения реальных доходов за год при следующих условиях:

- размер номинальной заработной платы – 35800 руб.;
- величина годового роста инфляции – 12,6%.

Задание № 5

Определить выработку (по натуральному методу) за неделю, день на 1 работника при условии, что 18 рабочих цеха за неделю выработали 580 деталей.

Задание № 6

Определить индекс реальной заработной платы при следующих условиях:

- размер реальной заработной платы предыдущего периода – 21200 руб.;
- размер номинальной заработной платы текущего периода – 23800 руб.

Задание № 7

Выработка продукции в час составляет 21 изделие. Внедрение новейшей технологии позволило снизить трудоемкость изготовления данного изделия на 17 %. Проанализировать, как изменится производительность труда.

Задание № 8

На предприятие в отчетном периоде было принято на работу 7 новых сотрудников, что составляет 32 % от общей численности работающих. Выпуск продукции при этом увеличился по сравнению с базисным периодом на 48 %. Рассчитать, как повысится выработка, и, соответственно, производительность труда.

Задание № 15

Имеются следующие данные по предприятию:

- численность на начало периода – 380 чел.;
- численность на конец периода – 280 чел.;
- принято в течение периода – 12 чел.;
- выбыло – 2 чел.

Определить среднесписочную численность работников, коэффициенты по приему и выбытию

Задание № 16

Заполнить и прокомментировать схему упрощенной модели мотивации через потребности – рисунок 1.

