

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И. А. Долгова

15 апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2026

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Вид аттестации и оценочных средств
ПКМ-1 Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации	ПКМ-1.И-1. Способен применять на практике теории принятия управленческих решений и методы экспертных оценок в сфере управления персоналом ПКМ-1.И-2. Знает основы научной теории, а также модели, алгоритмы, инструменты и методы, которые могут быть использованы для моделирования и исследования объектов профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала	ПКМ-1.И-1.3-1. Знает основные этапы разработки и принятия решений в условиях риска и неопределенности ПКМ-1.И-1.У-1. Умеет использовать методы экспертных оценок ПКМ-1.И-1.В-1. Владеет навыками принятия решений в условиях риска и неопределенности ПКМ-1.И-2.3-1. Знает основные современные технологии проведения исследований в сфере управления персоналом, оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала ПКМ-1.И-2.У-1. Использует инструменты и методы при моделировании и исследовании объектов профессиональной деятельности ПКМ-1.И-2.В-1. Владеет навыками выбора необходимого исследования объектов профессиональной деятельности	Текущий контроль: устный опрос, решение кейсов, реферат, проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание, вопросы на экзамене.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Тема 1 Введение в экономику труда. Труд как основа развития общества.

Практическое занятие. Методы исследования и источники информации. Современные технологии сбора необходимой информации. Использование современных информационных технологий при разработке мероприятий по кадровой политике. Основные этапы разработки и принятия решений в условиях риска и неопределенности. Основные понятия и категории экономики трудовых ресурсов.

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Практическое занятие. Сбор и подготовка исходных данных, необходимых для расчета показателей трудовых ресурсов и трудового потенциала общества. Методы экспертных оценок. Анализ и обработка исходных данных для целей применимости в расчетах. Трудовой потенциал: показатели, структура, способы оценки. Качество трудовой жизни: показатели, способы оценки.

Тема 3. Рынок труда и его регулирование

Практическое занятие. Сбор и подготовка исходных данных, необходимых для расчета показателей занятости. Принятие решений в условиях риска и неопределенности. Анализ и обработка исходных данных для целей применимости в расчетах. Государственная политика в области занятости.

Тема 4. Организация и нормирование труда в организации (на предприятии)

Практическое занятие. Сбор и подготовка исходных данных, необходимых для нормирования труда в организации (на предприятии). Анализ и обработка исходных данных для целей применимости в расчетах по нормированию труда. Инструменты и методы при моделировании и исследовании объектов профессиональной деятельности. Методы нормирования труда в организации (на предприятии). Организация процесса управления персоналом. Нормативно-правовое регулирование нормирования труда. Основные требования к организации труда персонала. Проведение анализа первоочередных мер по созданию оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации. Определение экономической эффективности мер по созданию комфортных условий труда в организации в сфере обеспечения безопасности труда, оптимальных режимов труда и отдыха

Тема 5. Организация оплаты и материального стимулирования труда в организации (на предприятии). Планирование труда

Практическое занятие. Выбор необходимого исследования объектов профессиональной деятельности. Показатели планирования по труду и заработной плате персонала предприятий (организаций). Стандартные планы по труду и заработной плате персонала предприятий (организаций): сущность, содержание, составление и представление. Обоснование плановых показателей по труду и заработной плате персонала предприятий (организаций).

Тема 6. Показатели по труду и заработной плате персонала организаций (предприятий)

Практическое занятие. Типовая методика расчета показателей по труду и заработной плате персонала организаций (предприятий) с учетом положений нормативно-правового регулирования. Показатели структуры, движения, эффективности использования персонала предприятия (организации). Разработка и проведение программы фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом. Факторы и резервы роста производительности труда в организации (на предприятии). Анализ результатов проведенного фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом.

Тема 7. Уровень жизни и доходы населения

Практическое занятие. Сбор и подготовка исходных данных, необходимых для оценки уровня жизни и доходов населения. Анализ и обработка исходных данных для целей применимости в расчетах по оценке уровня жизни и доходов населения. Интерпретация полученных результатов. Принципы формирования новой системы социальной защиты работников. Современные технологии оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом. Сбор, анализ, структурирование информации об особенностях и возможностях потенциала организации. Определение показателей оценки человеческого капитала, кадрового потенциала. Проведение оценки человеческого капитала, кадрового потенциала интеллектуального капитала персонала и организации в целом.

Тема 8. Регулирование социально-трудовых отношений. Развитие социального партнерства

Практическое занятие. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений. Современные технологии в сфере управления персоналом и их применение. Основные принципы и система социального партнерства. Проблемы развития социального партнерства в России. Определение перспективных направлений кадровой политики. Разработка проекта кадровой политики организации.

Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за занятие
Устный опрос, коллоквиум	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источников рекомендованной литературы.	5 баллов

2.2. Темы докладов и рефератов

1. Гендерный подход к анализу труда и занятости.
2. Направления деятельности и структура МОТ.
3. Место труда в системе жизненных ценностей работника.
4. Влияние форм собственности на трудовое поведение.
5. Факторы трудовой мобильности.
6. Профсоюзы: экономические и политические цели, участие в управлении, модели переговоров.
7. Национальные модели регулирования трудовых отношений.
8. Коллективные системы оплаты труда: опыт, перспективы развития.
9. Причины различий в заработной плате.
10. Добровольная текучесть: факторы, социально-экономические последствия.
11. Особенности рынка труда в России.
12. Повышение конкурентоспособности незанятого населения.
13. Качество рабочей силы: понятие, подходы к определению.
14. Основные проблемы экономики и социологии труда в условиях становления рыночных отношений.
15. Особенности миграции и мобильности рабочей силы на российском рынке труда.
16. Зарубежный опыт решения проблем занятости населения.
17. Нетрадиционные системы оплаты труда.
18. Взаимосвязь общего уровня культуры работников и их отношения к труду.
19. Социальные факторы повышения эффективности труда рабочих на предприятии.

Шкала и критерии оценки доклада

Критерии	Показатели	Баллы
1. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие теме доклада; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	70
2. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	15
3. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> – литературный стиль. 	15

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

Шкала и критерии оценки реферата (эссе)

Критерии	Показатели	Баллы
----------	------------	-------

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> – актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. 	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие плана теме реферата (доклада); – соответствие содержания теме и плану; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	30
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	20
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> – правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом; – соблюдение требований к объему работы; – культура оформления: выделение абзацев; – использование информационных технологий. 	15
5. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль. 	15

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

2.3. Темы проектов (при наличии)

1. Развитие теории социально-трудовых отношений.
2. Законы экономики труда, их действие в современных социально-экономических условиях.
3. Теории и концепции современной экономики труда.
4. Труд как фактор экономической динамики.
5. Труд в постиндустриальном обществе.
6. Противоречия в социально-трудовой сфере, пути их предупреждения и разрешения.
7. Специфика и проблемы развития домашнего труда и семейной экономики.
8. Закономерности и тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы.
9. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.
10. Особенности воспроизводства трудового потенциала в современной России.
11. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.
12. Механизмы повышения эффективности использования рабочей силы в социально ориентированной рыночной экономике.
13. Население как экономический ресурс, его движение в современной России.
14. Экономическое развитие и население, их взаимосвязь и взаимообусловленность.
15. Экономическое поведение населения, его демографическая дифференциация.
16. Старение населения, его социально-экономические и демографические факторы и последствия.
17. Миграционные процессы, их факторы, социально-экономические и демографические последствия.
18. Международная миграция и ее влияние на изменение трудового, научно-технического и интеллектуального потенциалов.
19. Двойственный характер современной миграционной политики.
20. Современные закономерности мировых миграций, их роль в формировании и развитии мирового и национального рынков труда.
21. Демографическая политика и ее эффективность.
22. Особенности функционирования современного (международного, национального, регионального, внутрифирменного) рынка труда и его развитие.
23. Закономерности и тенденции изменения структуры и сегментации российского рынка труда.
24. Моделирование и прогнозирование формирования спроса и предложения на рынке труда.
25. Актуальные вопросы занятости различных социально-демографических групп населения.
26. Стратегии и тактики в осуществлении государственной политики занятости.
27. Тенденции и проблемы качества рабочей силы в современной России.
28. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).
29. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
30. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации.
31. Профессиональные стандарты, их роль в управлении качеством рабочей силы.
32. Актуальные вопросы формирования и развития профессиональных компетенций.

33. Анализ состояния и разработка мер по повышению профессиональной квалификации в организации.
34. Прогнозирование и разработка компетенций рабочей силы.
35. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала.
36. Участие работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.
37. Актуальные вопросы инвестиций в человеческий капитал России.
38. Развитие теории и методов оценки производительности труда.
39. Эффективность трудовой деятельности как основной фактор развития экономики, ее конкурентоспособности и качества жизни населения.
40. Оценка производительности труда на предприятии и резервов ее роста.
41. Выявление и разработка направлений использования социальных резервов роста производительности труда на предприятии.
42. Эффективность труда, ключевые факторы, определяющие эффективность труда персонала.
43. Концептуальные подходы к определению и оценке уровня и качества жизни.
44. Развитие механизмов регулирования уровня жизни населения.
45. Формирование и развитие социальных стандартов уровня жизни.
46. Теоретико-методологические и экономические аспекты проблемы бедности.
47. Направления и методы повышения качества трудовой жизни в современной организации.
48. Государственная политика доходов и развитие ее регуляторов.
49. Теоретические основы оплаты труда.
50. Функции оплаты труда, их реализация в современном обществе.
51. Системы регулирования заработной платы в экономике и их составляющие.
52. Развитие системы стимулирования и оплаты труда работников.
53. Оптимизация форм и систем оплаты труда работников.
54. Повышение эффективности премиальных систем оплаты труда в организации.
55. Повышение эффективности системы вознаграждения персонала в организации.
56. Системы финансового участия работников в деятельности организации.
57. Оплата труда с использованием системы личных заслуг работника.
58. Развитие и современное состояние теории организации труда.
59. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства.
60. Организация труда как условие эффективного использования рабочей силы.
61. Регламентация и организация управленческого труда.
62. Развитие механизмов регулирования социально-трудовых отношений (федеральный, региональный, муниципальный или корпоративный уровень).
63. Международные трудовые отношения, механизмы их регулирования.
64. Влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей.
65. Состояние и развитие системы государственного управления трудом.
66. Система управления трудом и персоналом в организации, ее развитие.
67. Формирование системы инновационного управления трудом и персоналом.
68. Сопротивление персонала инновациям и методы его преодоления.
69. Стратегическое управление трудом и персоналом в организации, разработка и критерии выбора стратегии.
70. Управление трудом в условиях кризиса и антикризисное управление трудом.
71. Социальная политика, её стратегия и приоритеты в современной России.
72. Социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность.
73. Корпоративная социальная ответственность – развитие теории и практики.

74. Особенности разработки и реализации государственной политики в социально-трудовой сфере.
75. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров.
76. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом.
77. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей.
78. Бюджетирование расходов на персонал.

Методические указания по выполнению курсового проекта

Согласно учебному плану студенты выполняют курсовой проект по дисциплине «Экономика трудовых ресурсов». Основные цели курсового проекта заключаются в следующем:

- углубленное изучение теоретических и практических положений экономических, социальных и юридических предпосылок формирования трудовых ресурсов;
- освоение навыков разработки механизмов эффективной занятости трудовых ресурсов и факторов формирования излишней рабочей силы.

Для достижения этих целей в курсовом проекте должна быть обоснована актуальность избранной темы, рассмотрены дискуссионные вопросы по теме исследования и отражена позиция автора, показаны возможности реализации теоретических положений занятости трудовых ресурсов на практике с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами.

Содержание и методика выполнения работы

Курсовой проект выполняется под научным руководством преподавателя. Студент совместно с руководителем выбирает тему, составляет план исследования; определяет структуру, уточняет сроки выполнения по этапам; определяет необходимую литературу и другие материалы, в том числе статистические источники и т.п. Выбор темы и базы исследования зависит как от актуальности различных проблем занятости трудовых ресурсов для отечественных предприятий, так и от индивидуальных предпочтений студента, от его заинтересованности в конкретных направлениях. Руководитель проверяет ход выполнения работы, дает ей предварительную оценку.

По окончании работы студент выходит на защиту. На защите курсового проекта студент представляет результаты проведенного анализа, свои выводы по избранной теме, дает обоснованные рекомендации, отвечает на замечания, сделанные руководителем, а также на вопросы, возникшие при защите. В случае успешной защиты работы оценка проставляется в зачетную книжку студента, и студент получает право сдачи экзамена по данному курсу.

Успешное выполнение курсового проекта во многом зависит от четкого соблюдения установленных сроков и последовательности выполнения отдельных этапов. Этапы работы:

- 1) выбор темы курсового проекта;
- 2) подбор и первоначальное ознакомление с литературой по избранной теме;
- 3) составление предварительного варианта плана;
- 4) изучение отобранных литературных источников;
- 5) составление окончательного варианта плана;
- 6) сбор и обработка фактических данных, их систематизация и обобщение в сочетании с материалами литературных источников;
- 7) написание текста курсового проекта;
- 8) доработка замечаний;
- 9) защита курсового проекта.

Структура курсового проекта должна способствовать раскрытию избранной темы и составных элементов. Обязательные структурные элементы курсового проекта:

- 1) введение;
- 2) основная часть;
- 3) заключение;
- 4) список использованных источников;
- 5) приложения (при необходимости).

Общий объем курсового проекта – 30–45 страниц (приложения в общий объем не включаются) в зависимости от выбранной темы.

Во введении раскрывается актуальность темы, формулируются цели и задачи работы, определяются предмет, объект и методы исследования. Они должны быть четкими и не иметь двояких толкований.

Структура основной части курсового проекта зависит от выбранной студентом темы исследования, однако она обязательно должна содержать следующие части:

- теоретическую часть;
- аналитическую часть;
- практическую часть (проектную часть) (наличие практической части определяется научным руководителем исходя из темы курсового проекта)

Теоретическая часть выполняется на основе изучения литературных источников, нормативно-справочной документации, данных статистической отчетности, содержит характеристику теоретических и методических вопросов, анализ точек зрения в научной литературе, обзор и систематизацию отдельных мнений и положений авторов. Объем – 15-25% от общего объема курсового проекта.

Аналитическая часть является основой для написания практической части работы. Данная часть работы должна содержать анализ необходимой информации по обследованию и выявлению проблем предмета исследования, с целью использования полученных результатов для выработки практических рекомендаций. Проведение анализа и выработка рекомендаций осуществляются путем практического приложения теоретических основ, изложенных в работе. Исследование необходимо проводить на примере какой-либо реально действующей организации (отрасли, рынка).

Все имеющиеся данные необходимо подвергнуть предварительной проверке и сортировке, чтобы, с одной стороны, на их основе можно было делать достоверные и обоснованные выводы, с другой стороны, чтобы не обрабатывать ненужную, не касающуюся данной темы информацию. Обработку полученной информации необходимо производить с помощью современных методов экономического, социологического и математического анализов. В случае необходимости следует использовать соответствующее программное обеспечение. Объем – 25-35% от общего объема курсового проекта.

Практическая часть должна содержать подробное описание мероприятий по решению проблем, выявленных на аналитическом этапе. Курсовой проект предполагает оценку целесообразности предлагаемых решений. Студент должен выбрать критерий эффективности (может быть установлен исходя из цели и задач работы), на основании которого он сможет сделать вывод о том, что данное предложение улучшает деятельность организации. Оценка может быть качественной или количественной (зависит от выбранной темы работы и согласовывается с руководителем).

Объем – 20-25% от общего объема курсового проекта.

В заключении подводится итог проведенного исследования, делаются основные выводы, даются характеристика и оценка реального состояния проблемы (в результате анализа конкретного примера), отмечаются те стороны проблемы, которые требуют для своего решения дальнейших углубленных исследований.

Список использованных источников содержит перечень использованных в работе источников информации (законы и нормативные акты, учебная литература, периодические издания, специализированная литература, интернет-источники), оформленный в соответствии с требованиями. Приложения могут быть различными: таблицы, схемы, раздаточный материал, графики, диаграммы, иллюстрации, копии постановлений, договоров и отчетность, первичные документы и т.д.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

ПКМ-1 Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации

186. Задание закрытого типа на установление соответствия

Прочитайте текст и установите соответствие

Рост работоспособности может быть вызван не только положительными эмоциями, но и отрицательными эмоциями. С другой стороны, положительные эмоции могут явиться причиной понижения работоспособности и надежности в работе. Некоторые эмоциональные состояния (например, сильная ярость) могут стимулировать резкое повышение работоспособности, связанной с большими физическими нагрузками, и понижение эффективности некоторых видов операторского труда, работы корректоров и др. Выделяют: эмоциональное возбуждение, эмоциональное напряжение, эмоциональную напряженность. Установите соответствие между эмоциональным состоянием и его проявлением.

1 эмоциональное возбуждение	А состояние, характеризуемое активизацией различных функций организма в связи с активными волевыми актами, целенаправленной деятельностью или подготовкой к ней, ожиданием какой-либо деятельности или опасности.
2 эмоциональное напряжение	Б характеризуется такой степенью эмоциональных реакций, которая вызывает временное понижение устойчивости психических процессов и профессиональной работоспособности.
3 эмоциональная напряженность	В характеризуется активизацией различных функций организма в ответ на эмоциональные факторы. обычно не связано с активными волевыми действиями.

1	2	3

187. Задание закрытого типа на установление соответствия

Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие между видом инструктажа и формой его проведения

1. Первичный	А. Проводится на рабочем месте независимо от квалификации работников, стажа и оплаты работы не реже, чем 1 раз в 6 месяцев
2. Вводный	Б. Проводится со всеми рабочими и служащими независимо от профессии до приема на работу, а также командированным и учащимися, прибывшими на практику
3. Внеплановый	В. Проводится на рабочем месте в случае изменения правил по охране труда, технологических процессов, нарушения работниками правил техники безопасности, при несчастных случаях
4. Повторный	Г. На рабочем месте проводит непосредственный руководитель работ перед допуском к работе

1	2	3	4
---	---	---	---

--	--	--	--

188. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

При каком условии рабочее место, его оборудование и оснащение, применяемые в соответствии с особенностями выполняемых работ, должны обеспечивать сохранение жизни и здоровья работников, занятых на нём?

- 1 При условии соблюдения работниками требований локальных нормативных актов.
- 2 При условии соблюдения работниками правил внутреннего распорядка, действующих у работодателя.
- 3 При условии соблюдения работниками требований нормативных правовых актов по охране труда, применяемых у работодателя.
- 4 При условии соблюдения работодателем требований нормативных правовых актов по охране труда, применяемых у работодателя.

--

189. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Прямой метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на расчете

- 1 предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала
- 2 общих экономических затрат компании на свой персонал, не включая затраты на оплату персонала
- 3 удельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала
- 4 общих экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала

--

190. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Укажите затраты, которые не зависят от объема производства:

--

191. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из трех и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

В современной системе экономических отношений основное место занимает

- 1 самозанятость
- 2 наемный труд
- 3 труд в домашнем хозяйстве

--

192. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Косвенный метод оценки человеческого капитала на основе подсчета прямых затрат основан на
1 сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия)

2 расчете предельных экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала

3 сопоставлении текущей стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия)

4 сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью обновления данного объекта (предприятия)

--

3.2. Ключи к контрольным заданиям

186	1В 2А 3Б
187	1Г 2Б 3В 4А
188	3 п. 2 Требований к организации безопасного рабочего места, утв. Приказом Министерства Труда и Социальной Защиты от 29.11.2021 № 774н
189	4 Прямой метод основан на расчете общих экономических затрат компании на свой персонал, включая затраты на оплату персонала (и сопряженные с этим налоги и социальные платежи), охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации.
190	постоянные. Постоянные затраты — затраты на производство, которые не зависят от объёма товаров или услуг. Это, например, зарплаты сотрудникам, налоги, стоимость аренды, кредиты, коммунальные платежи.
191	2 Наемный труд -это труд работников, не владеющих средствами производства или капиталам и продающих свою рабочую силу и квалификацию, т.е. нанимающихся на работу на государственные или негосударственные предприятия, учреждения.
192	1 Косвенный метод основан на сопоставлении рыночной стоимости объекта оценки (предприятия) со стоимостью замещения данного объекта (предприятия). Для этой цели Д. Тобин, лауреат Нобелевской премии в области экономики, предложил показатель q (коэффициент Д. Тобина), рассчитываемый как отношение рыночной стоимости объекта к стоимости его замены (замещения). Под стоимостью замещения объекта в данном случае понимаются затраты на создание предприятия и его функционирование с нормальной прибылью.

Шкала и критерии оценки текущего тестирования

Число правильных ответов	Оценка
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»
50-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

3.3. Перечень тем для проверки образовательных результатов на знания (вопросы к зачёту/экзамену, при наличии)

1. Анализ возможностей снижения трудоемкости продукции на предприятии (на примере ...).
2. Анализ и повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал (на примере...).
3. Анализ и повышение эффективности использования персонала предприятия (на примере ...).
4. Анализ и повышение эффективности нормирования труда на предприятии (на примере ...).
5. Анализ и повышение эффективности систем материального стимулирования и социальных льгот на предприятии (на примере ...).
6. Анализ и совершенствование организации оплаты труда на предприятии (на примере ...).
7. Анализ практики планирования и возможные пути повышения производительности труда в организации (на примере ...).
8. Анализ рациональности и пути совершенствования системы обслуживания рабочих мест (на примере ...).
9. Анализ уровня и направления совершенствования организации труда на предприятии (на примере ...).
10. Выявление и использование социально-экономических факторов повышения эффективности совместной трудовой деятельности (на примере ...).
11. Выявление резервов повышения эффективности трудовой деятельности в сфере услуг (на примере ...).
12. Направления повышения эффективности использования рабочего времени на предприятии (на примере).
13. Особенности организации труда рабочих вспомогательных цехов и пути ее рационализации (на примере ...).
14. Оценка рациональности и пути повышения эффективности использования кадров предприятия (на примере ...).
15. Пути повышения стимулирующей роли заработной платы в организации (на примере ...).
16. Пути улучшения условий и повышения безопасности труда на предприятии (на примере ...).
17. Развитие систем коллективной оплаты труда на предприятии и оценка их эффективности (на примере ...).
18. Разработка и использование бестарифных систем заработной платы (на примере ...).
19. Совершенствование использования нормирования для организации труда и его оплаты (на примере ...).
20. Совершенствование методов анализа производительности и определение направлений повышения эффективности труда служащих (на примере ...).

21. Совершенствование организации заработной платы и стимулирования труда на предприятии малого бизнеса (на примере ...).
22. Формирование и использование средств на оплату труда персонала предприятия и пути их совершенствования (на примере ...).
23. Эффективность систем премирования работников предприятия (на примере ...).