«

»

“ ”

“ ”

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Экономика труда**

: 38.03.01

: 4, : 7

		7
1	()	4
2		144
3	, .	54
4	, .	26
5	, .	18
6	, .	0
7	, .	8
8	, .	2
9	, .	8
10	, .	90
11	(, ,)	
12		

(): 38.03.01

1327 12.11.2015 ., : 30.11.2015 .

: 1, ,

(): 38.03.01

, 7 20.06.2017

, 6 21.06.2017

:

,

:

,

:

.

1.

1.1

Компетенция ФГОС: ОК.3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности; в части следующих результатов обучения:	
2.	(, ())
Компетенция ФГОС: ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию; в части следующих результатов обучения:	
2.	,
Компетенция ФГОС: ОПК.1 способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; в части следующих результатов обучения:	
8.	- ,
Компетенция ФГОС: ПК.4 способность на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты; в части следующих результатов обучения:	
1.	, ,
Компетенция ФГОС: ПК.5 способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений; в части следующих результатов обучения:	
2.	, ,

2.

2.1

, , ,) (	
.1. 8	- ,
1.современную теорию и методологию организации труда	; ;
.3. 2	(,)
2.принципы и методы, используемые в организации труда;	; ;
.4. 1	, ,
3.выбирать и применять наиболее эффективные формы организации труда на уровне предприятия	; ;
.5. 2	, ,
4.основные и специальные методы анализа и проектирования трудовых процессов	; ;

.7. 2			
5.разрабатывать и обосновывать предложения по развитию системы организации труда			

3.

3.1

:7				
:				
1.	0	2	1	
2.	0	2	1	
3.	0	2	1	
4.	0	2	1	
:				
5.	0	2	2, 4	
6.	0	2	2	
7.	0	2	2	
:				
8.	0	2	3	
9.	0	2	3, 5	
10.	0	2	2, 3, 4, 5	
:				
11.	0	2	4	
12.	0	2	4	
:				
13.	0	2	1, 2, 3, 4	

:7				
:				
1.	0	1	1	
4.	0	1	1	
5.	2	2	1	
:				
6.	0	1	2	
7.	0	1	2	
8.	2	2	1,2	
:				
9.	0	2	2,5	
10.	4	4	1,5	
11.	0	2	3,4,5	
:				
12.	0	2	4	

4.

:7				
1		1,5	10	3
[]: ; . , [2017]. - : / . . . ; . http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016 . -				
2		1, 2, 3, 4, 5	37	3

<p>... []: ... , [2017]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016. - ... , 2009. - 225 .: .,</p>				
3		1, 2, 3, 4, 5	43	2
<p>... []: ... , [2017]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016. - ... , 2009. - 225 .: .,</p>				

5.

(. 5.1).

5.1

	e-mail:stukalenko@corp.nstu.ru; ;
	e-mail:stukalenko@corp.nstu.ru

5.2

1		.1;
<p>Формируемые умения: у8. уметь проводить библиографическую и информационно-поисковую работы, использовать ее результаты при решении профессиональных задач и оформлении научных трудов</p>		
<p>Краткое описание применения: Студенты моделируют ситуацию по повышение производительности труда в условиях работы в команде. По завершению моделирования, студенты делают выводы об основных факторах, влияющих на повышение производительности труда.</p>		

2		.1;
<p>Формируемые умения: у8. уметь проводить библиографическую и информационно-поисковую работы, использовать ее результаты при решении профессиональных задач и оформлении научных трудов</p>		
<p>Краткое описание применения: Выявление особенностей рынка труда и институтов в различных странах мира.</p>		

6.

(), - 15- ECTS.

. 6.1.

2

6.1

: 7		
<i>Практические занятия:</i>	20	40
<i>РГЗ:</i>	10	20
<i>Экзамен:</i>	20	40

6.2

6.2

.3	2.) (,)		+
.7	2. ,	+	+
.1	8. - ,	+	+
.4	1. , ,		+
.5	2. , ,		+

1

7.

1. Экономика труда: Учебник / А.М. Асалиев, В.Б. Бычин, В.Н. Бобков; Под ред. А.М. Асалиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009415-1, 500 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=439615> - Загл. с экрана.

2. Рофе А. И. Экономика труда : [учебник для вузов] / А. И. Рофе. - М., 2011. - 391, [1] с. : ил.
1. Вишневская Н. Т. Реформа институциональной политики на рынке труда стран ОЭСР / Н. Т. Вишневская // Мировая экономика и международные отношения. - 2007. - № 9. - С. 40 - 50..
2. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-91768-521-2, 300 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469892> - Загл. с экрана.
3. Садовая Е. С. Политика занятости и адаптационный потенциал рынка труда в России / Е. С. Садовая, М. Г. Хохлова // Мировая экономика и международные отношения. - 2009. - № 10. - С. 81-93.
4. Соболева С. В. Иностранцы мигранты на рынке труда Новосибирской области: результаты экспертного опроса / С. В. Соболева, О. В. Чудаева // Регион: экономика и социология. - 2007. - № 3. - С. 28 - 41..
5. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-010322-8, 12 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=484520> - Загл. с экрана.
6. Политика доходов и заработной платы : учебник / под ред.: П. В. Савченко, Ю. П. Кокина. - М., 2000. - 455 с.
7. Рошин С. Ю. Рынок труда топ-менеджеров в России / С. Ю. Рошин, С. А. Солнцев ; Гос. ун-т - высш. шк. экономики. - М., 2006. - 250, [1] с. : ил., табл.
8. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин ; Гос. ун-т высш. шк. экономики. - М., 2006. - 295 с. : ил., табл.
9. Кязимов К. Г. Рынок труда и занятость населения : [учебное пособие для вузов по специальности "социальная работа"] / К. Г. Кязимов. - М., 2005. - 363, [1] с. : табл.
10. Беляева М. Г. Как сделать цивилизованным российский рынок труда / М. Г. Беляева // ЭКО. - 2007. - № 3. - С. 123 - 131..
11. Дискриминация на рынке труда города Москвы: Научный семинар в магистратуре экономического факультета МГУ [Электронный ресурс] : Сборник статей / И.Е. Калабихина и др.; под ред. И.Е. Калабихиной. - М.: МАКС Пресс, 2014. - 235 с. - (Серия «Качественные исследования в экономике и демографии». Выпуск 8.) - ISBN 978-5-317-04830-3. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=534138> - Загл. с экрана.
1. Трудовой кодекс РФ с комментариями [Электронный ресурс] // Логос, 2017. - Режим доступа : <http://logos-pravo.ru/trudovoyu-kodeks-rf-tk-rf>. - Загл. с экрана.
2. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
3. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справ.-правовая система. – Москва, 1992–2017. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>. – Загл. с экрана.
4. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : официальный сайт. - Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. - Загл. с экрана.
6. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
7. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>
8. :

8.

8.1

1. Стукаленко Е. А. Экономика труда [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / Е. А. Стукаленко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016. - Загл. с экрана.
2. Колосницына М. Г. Экономика труда : задачи, вопросы, тесты : учебное пособие / М. Г. Колосницына, Н. В. Ракута, Н. А. Хоркина ; Гос. ун-т - Высш. шк. экономики. - М., 2009. - 225 с. : ил., табл.

8.2

- 1 Windows
- 2 Office

9.

-

1	(-) , ,	

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра экономической теории и прикладной экономики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФБ
д.э.н., профессор М.В. Хайруллина
“ ____ ” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика труда

Образовательная программа: 38.03.01 Экономика

профили «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Региональная экономика», «Финансы и кредит»,
«Экономика предприятий и организаций».

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине Экономика труда приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОК.3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	у2. уметь применять методы определения потребности (в соответствии с целями предприятия) и стоимостной оценки различных (трудовых, технических и материальных) ресурсов предприятия и показатели их использования	Инвестиции в человеческий капитал Модель инвестиций в человеческий капитал Нормирование труда		Экзамен, вопросы 15, 16
ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию	з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Заработная плата. Нормирование труда Производительность труда Производительность труда. Теория эффективной заработной платы		Экзамен, вопросы 17-20
ОПК.1 способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	у8. уметь проводить библиографическую и информационно-поисковую работы, использовать ее результаты при решении профессиональных задач и оформлении научных трудов	Дифференциация доходов населения Индивидуальное и рыночное предложение труда. Институты и их роль в функционировании рынка труда Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений Модели и механизмы регулирования рынка труда Рынок труда - объект исследования экономики труда Факторы изменения предложения труда. Влияние налогов и программ социальной помощи на предложение труда Функционирование рынка труда. Институты и их роль в функционировании рынка труда	РГЗ, РАЗДЕЛ А, Б	Экзамен, вопросы 1-14, 25
ПК.4/АИ способность на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и	з1. знать основные подходы к классификации интеллектуального, трудового, финансового и других видов капитала различных	Нормирование труда Производительность труда. Теория эффективной заработной платы		Экзамен, вопросы 17-20

эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты	субъектов экономики			
ПК.5/АИ способность 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	34. знать методы анализа и интерпретации информации, содержащейся в отчетности предприятий, организаций, ведомств и учреждений	Классификация доходов населения. Структура механизма государственного регулирования доходов населения Нормирование труда	РГЗ, РАЗДЕЛ А, Б	Экзамен, вопросы 21-24

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится согласно учебному плану - в форме экзамена, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.3, ОК.7, ОПК.1, ПК.4/АИ, ПК.5/АИ.

Экзамен проводится в письменной форме, по тестам (2 варианта), представляющим из себя задания «выборка 1 из предложенных вариантов (4,5)» (40 вопросов). Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.

Требования к выполнению экзамена, примерные вопросы и правила оценки сформулированы в паспорте Экзамена.

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

Обязательным этапом текущей аттестации является расчетно-графическое задание (работа) (РГЗ(Р)). Требования к выполнению РГЗ(Р), состав и правила оценки сформулированы в паспорте РГЗ(Р).

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.3, ОК.7, ОПК.1, ПК.4/АИ, ПК.5/АИ, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований,

теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Паспорт экзамена

по дисциплине «Экономика труда»

направление 38.03.01 «Экономика»,

профили «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Региональная экономика», «Финансы и кредит», «Экономика предприятий и организаций».

1. Методика оценки

Экзамен проводится в письменной форме, по тестам (2 варианта), представляющим из себя задания «выборка из предложенных ответов (4,5)» (40 вопросов). Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.

Пример теста для экзамена.

- В качестве процесса труд не включает:
а) предметы труда; б) средства труда в) орудия труда г) труд как целесообразную деятельность д) результаты труда
- Кто не относится к категории занятых по Закону о занятости населения в Российской Федерации:
а) военнослужащие; б) студенты дневных отделений; в) самозанятые; г) занятые в домашнем хозяйстве; д) предприниматели
- Под экономически активным населением понимают:
а) численность занятых и численность зарегистрированных безработных;
б) численность трудоспособного населения, имеющего доходное занятие;
в) численность трудовых ресурсов и численность незанятых;
г) численность занятых и численность безработных;
д) численность наемных работников и работодателей
- К преимуществам внутренних рынков труда для работников относится:
а) экономия средств на найме и обучении новичков;
б) низкая текучесть кадров;
в) привязанность работников к своему предприятию;
г) возможность добиваться более высокой производительности труда;
д) гарантии стабильности занятости.
- Для первичного рынка труда характерно:
а) льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.);
б) слабые шансы на продвижение;
в) жесткий график, часто неполный рабочий день;
г) своеволие начальства;
д) простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте.
- Эластичность спроса на труд по заработной плате:
а) всегда выше нуля; б) всегда ниже нуля; в) иногда выше нуля; г) иногда ниже нуля; д) равна нулю.
- Какое из утверждений неверно:
а) рыночный спрос на труд можно определить простым суммированием индивидуальных

- спросов на труд со стороны фирм, действующих в данной отрасли;
- б) профсоюзы действуют успешнее в отраслях с неэластичным спросом на труд;
 - в) четвертый закон Маршалла—Хикса выполняется только в том случае, если эластичность замещения труда капиталом ниже, чем эластичность спроса на конечный продукт;
 - г) четвертый закон Маршалла—Хикса объясняет, почему профсоюзы, объединяющие только часть работников данной отрасли, могут быстрее добиться повышения заработной платы для своих членов;
 - д) предельная норма технологического замещения показывает, какое количество капитала можно высвободить при увеличении труда на одну дополнительную единицу, не изменяя при этом объема выпуска.

8. С каким утверждением нельзя согласиться:

- а) конкуренция — это борьба между людьми и группами людей за обладание редкими благами, приобретение которых требует жертв в виде отказа от других благ;
- б) на рынке труда существует конкуренция между работодателями за хороших работников;
- в) на рынке труда существует конкуренция между наемными работниками за рабочие места и должности;
- г) работники конкурируют с работодателями, а не между собой;
- д) на рынке труда существует конкуренция между работодателями и наемными работниками (или профсоюзами) за условия найма.

9. Какое из утверждений, связанных с отношениями работников и работодателей, неверно:

- а) работодателю не стоит ожидать, что его интересы во всем совпадут с интересами работника;
- б) интересы работодателя и работника противоположны: то, что выгодно одному, невыгодно другому;
- в) в ценовой конкуренции между работниками побеждают (находят работу) те из них, у кого ниже уровень резервной заработной платы;
- г) неценовая конкуренция между работодателями за работников связана с неоднородностью предлагаемых рабочих мест;
- д) конкуренция вытесняет с рынка труда слабых работников и углубляет неравенство.

10. К неформальным институтам рынка труда можно отнести:

- а) законодательные и правоохранительные органы;
- б) трудовые инспекции;
- в) центры занятости населения;
- г) профсоюзы и союзы предпринимателей;
- д) привычки и предубеждения людей.

11. Европейской (континентальной) модели трудовых отношений свойственны следующие черты:

- а) жесткие нормы трудового права, ориентированные на сохранение рабочих мест;
- б) децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным;
- в) коллективно-договорное регулирование главным образом на уровне фирмы, а не отрасли и региона;
- г) человеку предоставляется огромная свобода выбора и на него же возлагается ответственность за неудачи;
- д) для значительной части работников действует система трудовых отношений, основанных на принципах «пожизненного найма».

12. К современным тенденциям изменения структуры занятости работников за рубежом не относится:

- а) снижение численности аграрных работников;
- б) рост численности занятых в сфере услуг;

- в) рост численности занятых в отраслях материального производства;
- г) уменьшение числа работников физического труда;
- д) рост занятости в наукоемких отраслях.

13. К основным проблемам российского рынка труда не относятся:

- а) низкая цена труда;
- б) высокие потребности населения;
- в) огромное неравенство в доходах;
- г) глубокие структурные и межрегиональные диспропорции;
- д) «утечка умов».

14. О человеческом капитале нельзя сказать, что:

- а) он неотделим от человека;
- б) его можно, купив, приобрести в собственность;
- в) его можно увеличивать путем обучения на рабочем месте;
- г) он включает запас мотиваций и уровень потребностей человека;
- д) он подвержен физическому и моральному износу.

15. Какой параметр отсутствует в формальной модели принятия решения об инвестициях в образование:

- а) заработная плата до поступления в учебное заведение;
- б) количество лет обучения;
- в) предстоящее время трудовой деятельности;
- г) заработная плата после окончания учебного заведения;
- д) предпочтения настоящего по сравнению с будущим.

16. Фирма скорее оплатит обучение своего сотрудника при:

- а) общем обучении; б) получении высшего образования; в) изучении иностранного языка; г) специализированном обучении;
- д) обучении работе с персональным компьютером.

17. Общая профессиональная подготовка на рабочем месте:

- а) может быть оплачена работником в форме сокращенной заработной платы;
- б) повышает ценность работника для фирмы, предоставляющей обучение, в значительно большей степени, чем для других фирм;
- в) помогает защитить работника от увольнения в случае сокращения спроса на продукцию фирмы;
- г) снижает ценность работника для фирмы ввиду того, что его заработная плата должна будет возрасти в соответствии с его более высокой производительностью;
- д) верно все перечисленное.

18. В основе теории образовательных сигналов на рынке труда лежит предположение о том, что:

- а) образование повышает производительность работников;
- б) в диплом более высокого уровня образования осуществлены большие инвестиции;
- в) производительность работника и издержки на образование находятся в обратной зависимости;
- г) диплом о высшем образовании на рынке труда не играет большой роли;
- д) внутренняя форма отдачи превышает процентную ставку.

19. С каким из следующих утверждений нельзя согласиться:

- а) выравнивающие различия в оплате труда — это цена, за которую могут быть куплены хорошие условия работы или проданы плохие;
- б) существуют работы, которые отдельные люди готовы выполнять за самую низкую заработную плату, почти даром;
- в) существуют работы, которые никто не согласится выполнять добровольно;
- г) некоторым людям нравится работа, связанная с большой физической нагрузкой;
- д) некоторым людям нравится скучная и однообразная работа.

20. Чтобы побудить мобильных работников выполнять скверную или очень опасную

работу, можно использовать:

- а) принуждение, б) насилие; в) денежную компенсацию; г) обман; д) моральное, психологическое воздействие;
- е) все перечисленное.

21. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:

- а) возраст выхода на пенсию; б) минимальный уровень заработной платы; в) средний уровень заработной платы;
- г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ; д) нормы безопасности труда.

22. Законы страны обычно:

- а) не запрещают дискриминацию в трудовых отношениях;
- б) не определяют порядок заключения коллективных договоров;
- в) не содержат перечень профессий, представителям которой не разрешается участвовать в забастовках;
- г) не ограничивают эмиграцию квалифицированных работников («утечку умов»);
- д) не регулируют въезд в страну иностранной рабочей силы.

23. К особенностям современных российских профсоюзов не относится:

- а) неумение добиваться роста заработной платы традиционными для западных профсоюзов методами (увеличивая спрос на труд, уменьшая его предложение и оказывая монопольное давление на работодателей);
- б) неумение и нежелание профсоюзных работников противодействовать жесткой позиции работодателей;
- в) минимальная поддержка профсоюзов со стороны Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) на низовом уровне;
- г) отсутствие реальной законодательной поддержки профсоюзов в новом частном секторе;
- д) поддержка со стороны государства при организации забастовок.

24. Трудовая мобильность не может:

- а) сводиться к перемещению работников на другие рабочие места в рамках своего предприятия;
- б) сопровождаться переездом в другой регион без смены профессии;
- в) сопровождаться сменой организации и вида деятельности, но не места жительства;
- г) объясняться этническими или религиозными конфликтами;
- д) носить характер семейной миграции.

25. Дискриминация на рынке труда может возникать на основе:

- а) различной склонности к дискриминации работодателя;
- б) различной склонности к дискриминации сотрудников фирмы;
- в) различной эластичности предложения труда разных групп работников;
- г) неодинаковой доступности профессий для разных групп работников;
- д) всего перечисленного.

26. Если мужчина на должности А получает 20 долл. в час, и женщина на должности В зарабатывает 2 долл. в час, то:

- а) дискриминация отсутствует;
- б) существует дискриминация женщины, если ее предельный продукт труда в денежном выражении на должности В ниже, чем у мужчины на должности А;
- в) существует дискриминация женщины, если ее предельный продукт труда в денежном выражении на должности В выше, чем у мужчины на должности А;
- г) существует статистическая дискриминация женщины

27. В противоположность классической теории, определяющей прибыль как основной мотив деятельности фирмы, наниматели, проводящие дискриминацию, максимизируют:

- а) цены акций фирмы; б) удовлетворение покупателей в) свой досуг г) свою собственную полезность

28. Что из нижеприведенного иллюстрирует профессиональную сегрегацию?

- а) 97% всех секретарей - женщины;
- б) женщины-секретари получают в среднем 40% от зарплаты, которую получает их начальник, а мужчины-секретари - 50%;

- в) образование женщин-секретарей составляет в среднем 12 лет, и они почти не проходят обучение на работе;
- г) образование мужчин-секретарей составляет в среднем 12,5 лет, и они часто проходят курсы повышения квалификации;
- д) уровень безработицы для женщин-секретарей на 2% выше, чем среди мужчин-секретарей

29. С каким утверждением нельзя согласиться:

- а) наличие обстоятельств, формально свидетельствующих о дискриминации на рынке труда, не всегда означает, что она действительно существует;
- б) дискриминации легче дать определение, чем установить, существует ли она и тем более измерить ее количественно;
- в) профессиональная сегрегация не всегда является результатом именно дискриминации;
- г) при оценке дискриминации работники, чьи заработки сравниваются, должны обладать равной продуктивностью, но на нее влияют факторы, которые трудно или невозможно измерить;
- д) трудовая дискриминация была, есть и будет; бороться с ней бесполезно.

30. Нельзя сказать, что последствия трудовой дискриминации негативны:

- а) для дискриминируемых работников;
- б) для общества в целом;
- в) для фирм, которые ее осуществляют;
- г) для всех работников;
- д) для престижа страны.

31. О нормах можно сказать, что:

- а) норма времени определяет численность работников, необходимую для выполнения определенного объема работы;
- б) норма выработки показывает, какое количество времени должен затратить работник соответствующей квалификации для того, чтобы выполнить единицу объема работ определенной сложности;
- в) норма обслуживания определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником или группой работников;
- г) к нормам затрат энергии работников относятся нормы выработки и нормированные задания;
- д) норма выработки может рассматриваться как частный случай нормированного задания.

32. Тарифная ставка — это:

- а) установленная законом минимальная заработная плата;
- б) заработная плата, соответствующая прожиточному минимуму в стране;
- в) заработная плата, соответствующая прожиточному минимуму в регионе;
- г) ставка оплаты за единицу самого простого, относительно легкого труда;
- д) шкала разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

33. В системе Тейлора:

- а) воспроизводственная функция заработной платы преобладала над мотивационной;
- б) предусматривалась оплата по более низким тарифным ставкам труда тех работников, которые сумели выполнить напряженные нормы;
- в) к работникам, не выполнявшим нормы выработки, применялось «позитивное стимулирование»;
- г) перевыполнить нормы могли немногие работники;
- д) при перевыполнении норм рост заработной платы отставал от роста выработки.

34. Высокое качество трудовой жизни означает:

- а) участие работника в принятии производственных решений;
- б) возможность профессионального роста и уверенность в будущем;
- в) социальную полезность работы для общества;
- г) все из перечисленного;
- д) ничего из перечисленного.

35. Какое из следующих утверждений верно:

- а) совокупные доходы — это сумма всех денежных поступлений, заработанных или полученных населением в течение определенного периода времени;
- б) номинальные доходы — это доходы, выражаемые количеством товаров и услуг, которые могут быть приобретены на конечные доходы;
- в) реальные доходы — сумма начисленных, полученных доходов;
- г) располагаемые доходы — это номинальные доходы после вычета из них налогов и обязательных платежей;
- д) доходы — это общая сумма всех денежных и натуральных доходов, а также стоимости бесплатных или льготных услуг, полученных населением за счет социальных фондов и трансфертов.

36. Что наиболее точно характеризует уровень жизни?

- а) денежный доход населения
- б) уровень безработицы
- в) реальный доход на душу населения
- г) темпы инфляции

37. Какое из утверждений неверно:

- а) приток новых безработных приведет к росту безработицы;
- б) приток новых безработных может привести к снижению средней продолжительности безработицы;
- в) снижение оттока из безработицы увеличит уровень безработицы;
- г) снижение оттока из безработицы увеличит продолжительность безработицы;
- д) уровень безработицы можно представить как произведение коэффициентов входа и выхода из безработицы.

38. Структурная безработица:

- а) может вырасти, если у части работников увеличится резервная заработная плата;
- б) может вырасти, если работники и работодатели, имеющие вакансии, не сразу находят друг друга из-за несовершенства информации;
- в) приносит вред нормальному функционированию экономики;
- г) существует из-за несоответствия между требованиями, предъявляемыми рынком труда к работникам, и возможностями самих работников;
- д) возникает из-за низкого агрегированного спроса на рынке товаров.

39. Увеличение резервной заработной платы:

- а) приведет к росту структурной безработицы; б) приведет к росту фрикционной безработицы
- в) приведет к росту циклической безработицы; г) приведет к снижению средней продолжительности безработицы

40. На Международной конференции труда каждая страна —член МОТ представлена:

- а) двумя делегатами от правительства;
- б) по одному делегату от правительства, трудящихся и предпринимателей;
- в) двумя делегатами от правительства и по одному делегату от трудящихся и предпринимателей;
- г) двумя делегатами от правительства, двумя делегатами от трудящихся и одним делегатом от предпринимателей;
- д) двумя делегатами от трудящихся и одним делегатом от предпринимателей.

2. Критерии оценки

- Ответ на экзаменационную работу считается **неудовлетворительным**, если студент при выполнении задания совершает ошибки и сумма правильных ответов составляет *менее 20 баллов*.

- Ответ на экзаменационный билет (тест) засчитывается на **пороговом** уровне, если у студента сумма набранных баллов при выполнении заданий составляет *от 20 до 25 баллов*.
- Ответ на экзаменационный билет (тест) засчитывается на **базовом** уровне, если у студента сумма набранных баллов при выполнении заданий составляет *от 26 до 35 баллов*.
- Ответ на экзаменационный билет (тест) засчитывается на **продвинутом** уровне, если у студента сумма набранных баллов при выполнении заданий составляет *от 36 до 40 баллов*.

3. Шкала оценки

Каждое тестовое задание является обязательным для выполнения и его правильное решение оценивается в 1 балл. Максимальная сумма за выполнение тестового задания составляет 40.

В общей оценке по дисциплине экзаменационные баллы учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины. Связь оценки за экзамен с общей оценкой по дисциплине приведена в таблице 1.

Таблица 1.

№ п/п	Вид учебной работы (учебной деятельности)	Максимальное количество баллов	Диапазоны баллов	Срок представления и защиты (неделя семестра)
7 семестр:				
1.	Решения задач на каждом практическом занятии	40	10-40	В течение семестра
2.	Задания сверх основной программы*	40	0–40	В течение семестра
3.	Расчетно-графическое задание	20	10-20	15 неделя
Итого по текущему рейтингу		60	20–60	
4.	Экзамен	40	20–40	По графику учебного процесса
Итого за семестр		100	0-49 (неуд.) 50–73 (удовл.) 74–85 (хор.) 86–100 (отл.)	

* Включается в 100 баллов

К заданиям сверх основной программы относятся задачи повышенной сложности, которые студент может выполнять во время семинарских занятий в случае досрочного выполнения обязательных заданий. Каждая задача оценивается от 0,5 до 2 баллов в зависимости от сложности. Также студент может получить дополнительные баллы за выступление на научно-практической студенческой конференции при условии, что в выступлении присутствует анализ рынка труда.

В случае, если сумма набранных за семестр баллов составляет от 90 до 100, студент может получить «автомат».

В случае получения оценки «неудовлетворительно», студент имеет право пройти итоговую аттестацию еще два раза. При этом баллы, набранные за семестр, аннулируются и в случае выполнения задания на 51% - 75% студент получает оценку «удовлетворительно» с рейтингом «Е», при выполнении задания более, чем на 75% - «удовлетворительно» с рейтингом «D».

4. Вопросы к экзамену по дисциплине «Экономика труда»

При подготовке к экзамену необходимо уделить внимание изучению (повторению) вопросов:

1. Рынок труда - объект исследования экономики труда
2. Функционирование рынка труда. Институты и их роль в функционировании рынка труда
3. Предложение труда. Факторы изменения предложения труда.
4. Индивидуальное и рыночное предложение труда.
5. Влияние налогов и социальной помощи на предложение труда
6. Спрос на труд. Факторы изменения спроса на труд.
7. Использование модели «Доход-досуг» для анализа рынка труда
8. Модели и механизмы регулирования рынка труда
9. Институты и их роль в функционировании рынка труда
10. Рыночные и нерыночные факторы, влияющие на трудовые отношения
11. Влияние государства на рынок труда
12. Модели влияния факторов на рынок труда (дискриминация, мобильность и др.)
13. Профсоюзы и их влияние на рынок труда.
14. Социальное партнерство как современный тип социально-трудовых отношений.
15. Инвестиции в человеческий капитал
16. Модель инвестиций в человеческий капитал
17. Заработная плата – сущность, функции, формы.
18. Производительность труда.
19. Теория эффективной заработной платы.
20. Нормирование труда
21. Доходы населения и их классификация.
22. Структура механизма государственного регулирования доходов населения
23. Качество и уровень жизни.
24. Дифференциация доходов населения и её измерение.
25. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.

Паспорт расчетно-графического задания (работы)

по дисциплине «Экономика труда»

Образовательная программа: 38.03.01 Экономика

профили «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Региональная экономика», «Финансы и кредит», «Экономика предприятий и организаций».

1. Методика оценки

А) В рамках расчетно-графического задания (работы) по дисциплине студенты должны рассчитать коэффициент Джини двумя способами (по формуле Брауна и по алгоритму, предложенному Назаровым) для каждого года и представить результаты в виде таблицы, добавив столбец с коэффициентом Джини по данным Росстата. Расчеты выполнять на основе данных Росстата. Проанализировать 3 года (вариант выдается преподавателем) Построить кривую Лоренца для указанных трех лет и сделать вывод.

Б) Составить динамический ряд (мин. 10 лет) и построить график (или диаграмму) по любому показателю, характеризующему уровень жизни населения на основе данных Росстата Сделать вывод. Проанализировать причину динамики.

РГЗ(Р) оформлять согласно ГОСТ 7.32-2001. См. Методические рекомендации №3886 65.01 Э40 Экономическая теория Новосибирск 2010. Составители: Стукаленко, Поплеев, Севастьянова.

Рисунки оформлять согласно указанным требованиям.

Ссылки на источник оформлять согласно указанным требованиям.

Титульный лист оформлять согласно требованиям НГТУ.

Оцениваемые позиции: достоверность представленных данных, расчет коэффициента Джини, построение кривой Лоренца, построение графика по Уровню жизни, выводы, оформление.

2. Критерии оценки

- Работа считается **не выполненной**, если выполнены не все части РГЗ(Р), отсутствует анализ объекта, либо графики и выводы совпадают у двух и более студентов, оценка составляет 0 - 9 баллов.
- Работа считается выполненной **на пороговом** уровне, если части РГЗ(Р) выполнены формально: оценка составляет 10-12 баллов.
- Работа считается выполненной **на базовом** уровне, если анализ объекта выполнен в полном объеме оценка составляет 13-16 баллов.
- Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если анализ объекта выполнен в полном объеме, выводы обоснованы, оценка составляет 17-20 баллов.

Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за РГЗ(Р) учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

Шкала оценки РГЗ(Р) представлена в таблице 1.

Таблица 1.

Элемент работы	Максимальный балл
данные	1
Расчет коэф-та Джини	4
Построение кр. Лоренца	4
Построение графика по УЖ	4
Выводы	5
Оформление	2
ИТОГО:	20

В исключительных случаях (если расчет коэффициентов Джини осуществляется на практическом занятии и проверяется преподавателем) шкала оценки РГЗ(Р) может быть изменена, о чем студенты должны быть предупреждены. Общая сумма баллов корректируется за счет баллов, полученных на практике.

3. Примерный перечень тем РГЗ(Р)

А) Рассчитать коэффициент Джини двумя способами (по формуле Брауна и по алгоритму, предложенному Назаровым) для каждого года и представить результаты в виде таблицы, добавив столбец с коэффициентом Джини Росстата за 2014-2016 г.(годы указываются преподавателем для каждого студента). Сделать вывод.

Б) Составить динамический ряд, построить график одного из показателей, представленного на сайте Росстата в разделе «Уровень жизни населения»
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/

или в разделе «Рынок труда, занятость и заработная плата»

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/