

«

»

“ ”

“ ”

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
Экономика труда**

: 38.03.01

: 3 4, : 6 7

		6	7
1	( )	0	4
2		0	144
3	, .	2	26
4	, .	2	6
5	, .	0	8
6	, .	0	0
7	, .	0	4
8	, .	0	2
9	, .		10
10	, .	0	116
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

<b>Компетенция ФГОС: ОК.3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности; в части следующих результатов обучения:</b>	
2.	( , ( ) )
<b>Компетенция ФГОС: ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию; в части следующих результатов обучения:</b>	
2.	,
<b>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:</b>	
8.	- ,
<b>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:</b>	
1.	, ,
<b>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:</b>	
2.	, ,

## 2.

2.1

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

<b>.7. 2</b>			
5.разрабатывать и обосновывать предложения по развитию системы организации труда			

**3.**

3.1

<b>:6</b>				
:				
14.	-	0	2	1
<b>:7</b>				
:				
4.	.	0	1	1
:				
6.	,	0	1	2
:				
8.	- ,	0	1	3
9.	.	0	0,5	3, 5
10.		0	0,5	2, 3, 4, 5
:				
11.	.	0	1	4
12.		0	1	4

3.2

<b>:7</b>				
:				
1.	.	0	1	1
4.	.	1	1	1

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

**4.**

:7				
1		1,5	10	3
<p>[ ]: , [2017]. - <a href="http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016">http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016</a>.</p>				
2		1, 2, 3, 4, 5	63	5
<p>[ ]: , [2017]. - <a href="http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016">http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016</a>.</p>				
3		1, 2, 3, 4, 5	43	2
<p>[ ]: , [2017]. - <a href="http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016">http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016</a>.</p>				

5.

( . 5.1).

5.1

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

5.2

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

6.

( ),

- 15-

ECTS.

. 6.1.

2

6.1

<b>: 7</b>		
<i>Практические занятия:</i>	20	40
" [ ]: - . / . . . . . , [2017]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016. - ."		
<i>РГЗ:</i>	10	20
" ( ) " [ ]: - . / . . . . . ; . . . . . , [2017]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016. - ."		
<i>Экзамен:</i>	20	40
" ( ) " [ ]: - . / . . . . . ; . . . . . , [2017]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236016. - ."		

<b>.3</b>	2. ) ( , )		+
<b>.7</b>	2. ,	+	+
<b>.1</b>	8. - ,	+	+
<b>.4</b>	1. , ,		+
<b>.5</b>	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/trudovoy-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](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.

1. В качестве процесса труд не включает:  
а) предметы труда; б) средства труда в) орудия труда г) труд как целесообразную деятельность д) результаты труда
2. 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
3. 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
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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)
<b>7 семестр:</b>				
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
<b>Итого по текущему рейтингу</b>		<b>60</b>	20–60	
4.	Экзамен	40	20–40	По графику учебного процесса
<b>Итого за семестр</b>		<b>100</b>	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/](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/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/)