

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
«ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ФГБУН ВолНЦ РАН

д.э.н., доцент

А.А. Шабунова

«30» августа 2023 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Трудовые ресурсы (дисциплина по выбору)

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность: Региональная экономика и развитие территорий

Квалификация: магистр

Форма обучения: очная, заочная

Вологда
2023

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины является:

– формирование комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят магистранту в будущей деятельности адекватно и с пользой для своей организации реагировать на изменения ситуации в сфере занятости, строить систему управления трудовыми ресурсами и персоналом фирмы, во-первых, с учетом особенностей механизма функционирования внешнего и внутреннего рынков труда, и, во-вторых, как в соответствии с обстановкой как на рынке труда в целом, так и на его конкретных сегментах.

Задача:

– изучение количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов: динамики и численности населения и воспроизводства трудовых ресурсов, основных тенденций их движения, закономерностей территориального размещения трудовых ресурсов, выявление резервов трудовых ресурсов и повышения эффективности их использования.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Дисциплина «Трудовые ресурсы региона» является дисциплиной по выбору вариативной части блока 1.

2.2. Учебная дисциплина «Трудовые ресурсы региона» базируется на знаниях дисциплин экономического профиля в объеме бакалавриата.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: «*Экономическая демография*», «*Микроэкономика*», «*Макроэкономика*», «*Экономика общественного сектора*», *научно-исследовательская работа, педагогическая практика.*

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки (специальности):

а) универсальных (УК):

– способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий (УК-1);

б) общепрофессиональных (ОПК):

– способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач (ОПК-1);

– способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике (ОПК-3).

в) профессиональных (ПК):

– способен принимать самостоятельное решение исследовательских задач в рамках реализации научного (научно-технического, инновационного) проекта (ПК-4);

– способен разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на различных рынках (ПК-6).

Компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Универсальные компетенции (УК)	
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного	ИУК-1.1. Знает теоретические основы региональной экономики, факторы формирования единого экономического пространства, принципы, тенденции закономерности развития

<p>подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>регионов, системы управления ими; основы логики, нормы критического подхода, формы анализа, методы и методические приемы анализа, моделирования и прогнозирования.</p> <p>ИУК-1.2. Умеет использовать критический анализ как метод научного исследования; обобщать и критически оценивать результаты научных исследований в области региональной экономики; с использованием критического анализа предлагает альтернативные варианты решения проблемных ситуаций и оценивает экономическую эффективность реализации этих задач; разрабатывать стратегии социально-экономического развития региона.</p> <p>ИУК-1.3. Владеет методами экономической оценки потенциала региона, индексным методом определения отраслей специализации и комплексного развития регионов; целостной системой навыков при решении проблемных ситуаций; технологиями поиска и решения актуальных научных проблем.</p>
<p>Общепрофессиональные компетенции (ОПК)</p>	
<p>ОПК-1. Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач</p>	<p>ИОПК 1.1. Знает на продвинутом уровне и применяет на практике основные понятия макро- и микроэкономической науки</p> <p>ИОПК 1.2. Умеет выбрать наиболее подходящую теоретическую модель для решения практической или исследовательской задачи в сфере региональной экономики и обосновать выбор</p> <p>ИОПК 1.3. Владеет навыками составления плана и осуществления исследования реальной экономической ситуации в регионе с применением изученных методов фундаментальной экономической науки: макроэкономики и микроэкономики</p>
<p>ОПК-3. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике</p>	<p>ИОПК 3.1. Знает достижения мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов; основные текущие разногласия в региональной экономике.</p> <p>ИОПК 3.2. Умеет определять достоинства и недостатки различных научных исследований в экономике.</p> <p>ИОПК 3.3. Владеет навыками проведения сравнительного анализа научных исследований в региональной экономике.</p>
<p>Профессиональные компетенции (ПК)</p>	
<p>ПК-4. Способен принимать самостоятельное решение исследовательских задач в рамках реализации научного (научно-технического, инновационного) проекта</p>	<p>ИПК 4.1. Знает основы методологии, правила обоснования актуальности, теоретической и практической значимости темы научного исследования, принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений.</p> <p>ИПК 4.2. Умеет обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость темы научного исследования, выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы решения проблем, оценивать ожидаемые результаты.</p> <p>ИПК 4.3. Владеет способностью обосновать практическую значимость темы научного исследования, навыками подготовки докладов, сообщений, презентаций, опытом обоснования актуальности, теоретической и практической значимости темы научного исследования.</p>
<p>ПК-6. Способен разрабатывать стратегии поведения экономических агентов на</p>	<p>ИПК 6.1. Знает методологию и методы разработки стратегии экономических субъектов, инструменты анализа товарных рынков, методы оценки и количественного анализа поведения</p>

различных рынках	<p>экономических агентов на различных рынках.</p> <p>ИПК 6.2. Умеет проводить сравнительный анализ различных видов рынков; разрабатывать программу и стратегии поведения предприятий и других экономических субъектов на различных рынках, в том числе рынках объектов интеллектуальной собственности</p> <p>ИПК 6.3. Владеет методикой и методологией проведения исследования экономических процессов; навыками разработки стратегии поведения предприятий и организаций на национальном и мировом рынках; основами прогнозирования экономических результатов деятельности организации или предприятия, навыками расчета и анализа показателей оценки эффективности деятельности предприятий и организаций.</p>
------------------	--

4. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины

Дисциплина реализуется на 1 курсе во 2 семестре. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа. Из них:

для очной формы обучения 18 ч. – лекций, 30 ч. – практических занятий (семинаров), 80 ч. – самостоятельной работы, включая консультации и подготовку к зачету. Вид отчетности – зачет.

для заочной формы обучения 4 ч. – лекций, 2 ч. – практических занятий (семинаров), 102 ч. – самостоятельной работы, включая консультации. Вид отчетности – зачет.

4.1. Разделы, темы дисциплины, изучаемые во II семестре (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		СР
			Л	ПЗ	
1	Демографическая ситуация в стране	14	2	4	8
2	Совокупная рабочая сила. Трудовые ресурсы	16	4	4	8
3	Трудовой потенциал. Человеческий капитал	16	2	4	10
4	Особенности воспроизводства населения и их влияние на формирование трудовых ресурсов	16	4	6	6
5	Сбалансированность трудовых ресурсов и рабочих мест	16	2	4	10
6	Миграция населения	16	2	4	10
7	Повышение экономической эффективности трудовых ресурсов	14	2	4	8
Итого:		108	18	30	60

4.2. Модули дисциплины, изучаемые во II семестре (заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		СР
			Л	ПЗ	
1	Демографическая ситуация в стране	14	1		13
2	Совокупная рабочая сила. Трудовые ресурсы	16	1		15
3	Трудовой потенциал. Человеческий капитал	16	1		15

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		СР
			Л	ПЗ	
4	Особенности воспроизводства населения и их влияние на формирование трудовых ресурсов	16	1		15
5	Сбалансированность трудовых ресурсов и рабочих мест	16		1	15
6	Миграция населения	16			16
7	Повышение экономической эффективности трудовых ресурсов	14		1	13
Итого:		108	4	2	102

Паспорт фонда оценочных средств дисциплины
«Трудовые ресурсы» (дисциплина по выбору)
 Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
 Направленность: Региональная экономика и развитие территорий
 Квалификация: магистр
 Форма обучения: очная, заочная

№ п/п	Контролируемые дидактические единицы	Вид контроля	Оценочные средства	
			Вид	Количество
1.	Демографическая ситуация в стране	Текущий	<i>Тестовые задания</i>	1
2.	Совокупная рабочая сила. Трудовые ресурсы	Текущий	<i>Тестовые задания</i>	1
3.	Трудовой потенциал. Человеческий капитал	Текущий	<i>Тестовые задания</i>	1
4.	Особенности воспроизводства населения и их влияние на формирование трудовых ресурсов	Текущий	<i>Тестовые задания</i>	1
5.	Сбалансированность трудовых ресурсов и рабочих мест	Текущий	<i>Тестовые задания</i>	1
6.	Миграция населения	Текущий	<i>Тестовые задания</i>	1
7.	Повышение экономической эффективности трудовых ресурсов	Текущий	<i>Тестовые задания</i>	1
8.	Все дидактические единицы	Промежуточный	Тестовые задания, вопросы к зачету	1 комплект 1 комплект
9.	Всего			9

1. Тестовые задания
по дисциплине «Трудовые ресурсы» (дисциплина по выбору)
Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
Направленность: Региональная экономика и развитие территорий
Квалификация: магистр
Форма обучения: очная, заочная

Тема: Демографическая ситуация в стране

1. Количество людей в какой-либо их совокупности на определенной территории в определенный момент времени характеризуется численностью населения:

1. абсолютной;
2. относительной;
3. статистической.

2. Смену традиционного типа воспроизводства современным типом объясняет:

1. демографическая теория Капицы;
2. теория демографического перехода;
3. концепции демократического транзита.

3. Младенческая смертность – это смертность детей в:

1. первый год жизни;
2. при рождении;
3. по достижении 1,5 лет.

4. Показатель, определяющийся как число лиц, фактически проживающих в границах данной территории на момент учета, вне зависимости от времени проживания и его юридического оформления характеризует численность населения как:

1. стабильную;
2. наличную;
3. постоянную.

5. В России к взрослому трудоспособному населению относятся лица в возрасте:

1. от 14 до 55 лет;
2. от 16 до 55 лет;
3. от 16 до 60 лет;
4. от 16 до 65 лет.

6. По статистике ООН к взрослому трудоспособному населению относятся лица в возрасте:

1. от 15 до 65 лет;
2. от 14 до 72 лет;
3. от 15 до 72 лет.

7. Показатель продолжительности трудоспособного периода характеризуется:

1. числом лет трудового стажа;
2. трудоспособным возрастом;
3. возрастом.

8. Распределение людей по полу, возрасту, семейному состоянию, брачному и репродуктивному поведению и другим признакам, влияющим на его воспроизводство, характеризует:

1. демографическая структура населения;
2. демографический состав населения;
3. народонаселение.

9. К задачам демографической политики в области миграции и расселения относятся:

1. обеспечение интеграции мигрантов в российское общество и формирование толерантного к ним отношения;
2. повышение эффективности использования миграционных потоков;
3. регулирование миграционных потоков в целях создания действенных механизмов замещения естественной убыли населения Российской Федерации.

10. В структуру репродуктивного поведения входят:

1. репродуктивные мотивы и установки;
2. репродуктивные планы;
3. репродуктивные потребности.

11. Объектами демографической политики могут быть:

1. население страны в целом или отдельных регионов;
2. семьи определенных типов или стадий жизненного цикла;
3. социально-демографические группы.

12. Число детей, рожденных одной женщиной в течение ее фертильного периода при неизменной возрастной рождаемости на его протяжении, исчисляется:

1. суммарным коэффициентом рождаемости;
2. коэффициентом рождаемости;
3. числом рождений.

13. Теоретические расчеты среднего количества лет, которые предстоит прожить только что родившимся младенцам при условии, что при переходе из одной возрастной группы в другую смертность будет равна ее современному уровню, называют ...

1. средней продолжительностью жизни;
2. общей продолжительностью жизни.

14. Индивидуальная миграция относится к:

1. неорганизованной миграции;
2. самодеятельной миграции;
3. маятниковой миграции;
4. сезонной миграции.

15. В Концепции демографического развития РФ в качестве областей демографического развития определены:

1. миграция и расселение;
2. стимулирование рождаемости и укрепление семьи;
3. укрепление здоровья и увеличение продолжительности жизни.

16. Для расширенного воспроизводства характерно:

1. превышение числа смертей над числом рождений;
2. превышение числа рождений над числом смертей;
3. равенство числа рождений и числа смертей.

17. Для простого воспроизводства характерно:

1. равенство числа рождений и числа смертей;
2. превышение числа смертей над числом рождений;
3. превышение числа рождений над числом смертей.

18. Для суженного воспроизводства характерно:

1. превышение числа рождений над числом смертей;
2. равенство числа рождений и числа смертей;
3. превышение числа смертей над числом рождений.

19. Естественным приростом населения называется:

1. разница между числом родившихся и умерших при отрицательном результате;
2. разница между числом родившихся и умерших при положительном результате;
3. разница между числом родившихся и умерших при нулевом результате.

20. Среднегодовая численность населения определяется:

1. на середину года как средняя арифметическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста;
2. на середину года как средняя геометрическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста;
3. на середину года как средняя хронологическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста.

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка *«отлично»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 90-100 % заданий;
- оценка *«хорошо»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 70-90 % заданий;
- оценка *«удовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 50-70 % заданий;
- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он выполнил менее 50 % заданий.

2. Тестовые задания
по дисциплине «Трудовые ресурсы» (дисциплина по выбору)
Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
Направленность: Региональная экономика и развитие территорий
Квалификация: магистр
Форма обучения: очная, заочная

Тема: Совокупная рабочая сила. Трудовые ресурсы

1. При исследовании рынка труда анализируется:
 1. уровень конкуренции на выбранном сегменте рынка труда;
 2. местонахождение предприятия, его преимущества и недостатки для потенциальных сотрудников;
 3. наличие или отсутствие возможности помощи со стороны других организаций по привлечению персонала;
 4. все ответы верны.

2. Доля экономически активного населения зависит от:
 1. доли населения в трудоспособном возрасте;
 2. степени занятости отдельных возрастных групп;
 3. доли населения в нетрудоспособном возрасте;

3. К занятым относятся:
 1. наемные работники;
 2. работающие на индивидуальной основе;
 3. работодатели;
 4. неоплачиваемые работники семейных предприятий;
 5. лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости.

4. Занятое население включает:
 1. наемных работников в трудоспособном возрасте;
 2. лиц, работающих на себя;
 3. работников семейных предприятий (включая работу без оплаты);
 4. работодателей;
 5. членов кооперативов;
 6. колхозников и лиц, занятых в домашнем хозяйстве;
 7. наемных работников пенсионного возраста;
 8. работающих лиц младше трудоспособного возраста.

5. Какая безработица характеризуется потерями рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда, отвлечением рабочей силы от основной деятельности, излишней численностью рабочих:
 1. явная безработица;
 2. скрытая безработица;
 3. фрикционная безработица;

4. естественная безработица;
5. структурная безработица;
6. циклическая безработица.

6. Как называется конъюнктура рынка труда, когда он испытывает недостаток предложения труда:

1. трудодефицитная;
2. трудоизбыточная;
3. трудоинфляционная;
4. равновесная.

7. В зависимости от количественных и качественных характеристик различают следующие виды занятости:

1. полная, не полная, продуктивная занятость;
2. скрытая занятость;
3. сезонная, маятниковая, периодическая занятость;
4. свободно избранная занятость;

8. Пересечение совокупного спроса и совокупного предложения носит название:

1. удовлетворенный спрос на труд;
2. текущий рынок труда;
3. совокупный рынок труда;
4. открытый рынок труда.

9. Какая безработица обусловлена правовыми нормами, состоянием рынка труда, факторами, влияющими на его спрос и предложение:

1. явная безработица;
2. скрытая безработица;
3. фрикционная безработица;
4. естественная безработица;
5. институциональная безработица;
6. циклическая безработица.

10. Как называется закон, если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, то отставание объема ВВП составляет 2,5%, и наоборот, каждые 2,5% прироста реального ВВП обуславливают снижение безработицы на 1%.

1. закон Анохина;
2. закон Павлова;
3. закон Оукена;
4. закон Введенского.

11. Трудовые ресурсы – одна из форм выражения понятия:

1. финансовые ресурсы;
2. материальные ресурсы;
3. сырьевые ресурсы;
4. человеческие ресурсы.

12. Трудовой потенциал характеризует:

1. количество и структуру труда;
2. качество и потенциальные возможности труда.

13. Качественная характеристика трудового потенциала включает:

1. психическую составляющую;
2. социальную составляющую;
3. интеллектуальную составляющую;
4. физическую составляющую.

14. Экономически активное население включает:

1. все население страны;
2. безработных, не ищущих работу;
3. безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней;
4. занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход.

15. По определению МОТ безработным является человек, который:

1. не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель);
2. работает;
3. не работает, не хочет работать.

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

1. студенты дневного отделения;
2. учащиеся школ старше 16 лет;
3. работающие по контракту старше 18 лет;
4. самозанятые.

17. По российским стандартам относятся к числу занятых:

1. проходящие военную службу;
2. временно отсутствующие на работе;
3. писатели;
4. все ответы верны;
5. нет правильных ответов.

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

1. спрос на рабочую силу;
2. предложение рабочей силы;

3. потребность в рабочих местах;
4. вакансии.

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

1. скрытая безработица;
2. безработные;
3. неучтенная безработица;
4. явная безработица;
5. скрывающаяся безработица

20. Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует:

1. прямые и косвенные;
2. активные и пассивные;
3. государственные и частные.

21. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

1. социальная помощь незанятому населению;
2. стимулирование спроса и предложения труда;
3. меры помощи регионам;

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

1. проведение общественных работ;
2. стимулирование самозанятости;
3. меры помощи регионам;
4. социальная помощь.

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 90-100 % заданий;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 70-90 % заданий;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 50-70 % заданий;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он выполнил менее 50 % заданий.

3. Тестовые задания
по дисциплине «Трудовые ресурсы» (дисциплина по выбору)
Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
Направленность: Региональная экономика и развитие территорий
Квалификация: магистр
Форма обучения: очная, заочная

Тема. Трудовой потенциал. Человеческий потенциал.

1. Кому была присуждена Нобелевская премия за разработку теории человеческого капитала:

1. Т. Шульцу;
2. Э. Флэмхольцу;
3. Г. Беккеру.

2. Человеческий капитал – это:

1. денежная стоимость производительных сил человека;
2. имеющийся у каждого запас знаний, умений и навыков.

3. Какой из школ управления соответствует следующие характеристики: «менеджмент участия, повышение внимания к социальным потребностям человека»?

1. школа научного управления;
2. школа административного управления;
3. школа человеческих отношений.

4. Какая из концепций роли кадров в производстве господствовала в период с конца XIX века до 60-х гг. XX века?

1. управление человеческими ресурсами;
2. управление персоналом;
3. управление трудовыми ресурсами;
4. управление человеком.

5. В соответствии с теорией Ф.Герцберга к мотивирующим факторам относится:

1. вознаграждение;
2. отношения в коллективе;
3. условия работы.

6. Какая из потребностей (в соответствии с теорией А. Маслоу) относится к первичным?

1. потребность в самореализации;
2. потребность в принадлежности;
3. потребность в безопасности и защите.

7. Перевод термина «потенциал» с латинского языка означает:

1. резервы;
2. имеющиеся возможности;
3. скрытые возможности;
4. запасы.

8. Трудовой потенциал - это:

1. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
2. совокупность духовных и физических способностей человека;
3. способность персонала организации при наличии соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

9. Индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процессе целенаправленной трудовой деятельности, – это:

1. трудовой потенциал;
2. трудовые ресурсы;
3. рабочая сила;
4. трудовая способность.

10. К структурным компонентам трудового потенциала относятся:

1. профессионально-квалификационные характеристики;
2. образовательно-профессиональные характеристики;
3. психофизиологические характеристики;
4. культурно-нравственные установки и поведение;
5. социальный капитал;
6. коммуникативные навыки.

11. Какие показатели трудового потенциала региона используются официальной статистикой?

1. уровень образования;
2. уровень здоровья;
3. умения и навыки.

12. Что характеризует количественную сторону трудового потенциала?

1. численность населения;
2. численность рабочей силы;
3. численность населения в трудоспособном возрасте.

13. Какие показатели официальной статистики свидетельствуют о несоответствии качества трудового потенциала требованиям работодателей?

1. численность населения с высшим образованием;
2. численность высококвалифицированных специалистов;
3. заработная плата работников.

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка *«отлично»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 90-100 % заданий;
- оценка *«хорошо»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 70-90 % заданий;
- оценка *«удовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 50-70 % заданий;
- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он выполнил менее 50 % заданий.

4. Тестовые задания

по дисциплине «Трудовые ресурсы» (дисциплина по выбору)

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность: Региональная экономика и развитие территорий

Квалификация: магистр

Форма обучения: очная, заочная

Тема. Особенности воспроизводства населения и их влияние на формирование трудовых ресурсов

1. Какие формы движения трудовых ресурсов относятся к процессу их воспроизводства?

1. формирование;
2. распределение;
3. использование;

2. Какие факторы влияют на формирование и использование трудовых ресурсов?

1. демографические;
2. социально-экономические;
3. политические;
4. национальные;
5. природные;

3. Воспроизводство трудовых ресурсов бывает:

1. суженным;
2. расширенным;
3. интенсивным;
4. экстенсивным;
5. простым.

4. Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий?

1. тарифная система;

2. тарифная ставка;
3. тарифный разряд;
4. тарифная сетка.

5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника?

1. квалификационный разряд;
2. тарифный разряд;
3. тарифная ставка;
4. тарифная система.

6. Установленная в законодательном порядке продолжительность рабочего дня, в течение которого персонал обязан выполнять порученную ему работу?

1. рабочее время;
2. время работы;
3. время перерывов;
4. время отдыха.

7. В какую группу факторов производительности труда включаются изменения за счет освоения новых производств?

1. отраслевые;
2. изменение объема производства продукции;
3. структурные сдвиги в производстве;
4. улучшение организации труда;
5. рост технического уровня производства.

8. Трудовой метод измерения производительности труда характеризует отношение:

1. нормативных затрат рабочего времени к фактическим;
2. фактических затрат рабочего времени к нормативным;
3. нормативных затрат на заработную плату к фактическим;
4. фактических затрат на заработную плату к нормативным.

9. Трудовые ресурсы – это:

1. трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги;
2. трудоспособная часть населения, которая способна производить материальные блага или оказывать услуги;
3. трудоспособная часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями.

10. Трудовые ресурсы состоят из:

1. реальных работников;
2. потенциальных работников;
3. реальных и потенциальных работников.

11. Физические и интеллектуальные способности зависят от ...

1. возраста человека;
2. образования человека;
3. здоровья человека.

12. Под воспроизводством населения понимается ...

1. процесс непрерывного возобновления поколения людей;
2. процесс взаимодействия рождаемости и смертности;
3. процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

13. Абсолютный прирост трудовых ресурсов определяется как ...

1. разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;
2. разность между численностью экономически активного населения на начало и конец рассматриваемого периода;
3. разность между экономически активным и экономически неактивным населением.

14. Темп роста рассматривается как ...

1. отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в начале данного периода к их величине в конце периода;
2. отношение абсолютного прироста численности трудовых ресурсов за период к их величине в начале периода;
3. отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.

15. Естественное движение трудовых ресурсов характеризуется:

1. вступлением людей в трудоспособный возраст;
2. вступлением людей в трудоспособный возраст и выбытием из него вследствие естественного старения или инвалидности;
3. выбытием людей из трудового возраста вследствие естественного старения или инвалидности.

16. Социальное движение трудовых ресурсов:

1. выражает процесс изменения положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, - в группы работников умственного труда;
2. означает и смену приложения места труда и перемену места жительства;
3. выбытием людей из трудового возраста вследствие естественного старения или инвалидности.

17. Под использованием трудовых ресурсов понимается:

1. распределение трудовых ресурсов по различным критериям, эффективность применения труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, то есть минимизация затрат труда при высоком качестве конечного результата;
2. распределение трудовых ресурсов по различным критериям;
3. эффективность применения труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, то есть минимизация затрат труда при высоком качестве конечного результата.

18. Социально-профессиональная мобильность - это ...

1. процесс изменения качества трудовой деятельности, вызванный различными причинами;
2. процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванный различными причинами;
3. процесс изменения трудовой деятельности, вызванный различными причинами.

19. Фаза распределения и перераспределения процесса воспроизводства ресурсов труда состоит в:

1. вторичном распределении ресурсов по видам работ, роду деятельности, предприятиям, организациям, районам, регионам страны;
2. первичном распределении ресурсов по видам работ, роду деятельности, предприятиям, организациям, районам, регионам страны;
3. предварительном распределении ресурсов по видам работ, роду деятельности, предприятиям, организациям, районам, регионам страны.

20. Фаза использования рабочей силы включает:

1. процесс, в котором реализуется способность людей к труду;
2. процесс, в котором осуществляется обеспечение занятости трудоспособного населения;
3. трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется способность людей к труду и осуществляется обеспечение занятости трудоспособного населения.

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 90-100 % заданий;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 70-90 % заданий;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 50-70 % заданий;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он выполнил менее 50 % заданий.

5. Тестовые задания
по дисциплине «Трудовые ресурсы» (дисциплина по выбору)
Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
Направленность: Региональная экономика и развитие территорий
Квалификация: магистр
Форма обучения: очная, заочная

Тема. Сбалансированность трудовых ресурсов и рабочих мест

1. Занятость - это ...

1. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход;
2. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход;
3. деятельность граждан, связанная с удовлетворением общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход.

2. Наемные работники - это лица,

1. работающие по соглашению с руководством предприятия;
2. работающие, которые получают оговоренную при найме плату;
3. работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме плату.

3. Работодатели - это лица,

1. управляющие собственным, либо уполномоченные государством управлять предприятиями;
2. руководящие предприятиями;
3. принимающие решения о приеме на работу.

4. Работающие на индивидуальной основе - это лица,

1. самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок;
2. управляющие собственными, либо уполномоченные государством управлять предприятиями;
3. работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме плату.

5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости – это

1. безработные;
2. безработные, не занимавшиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход;
3. безработные, самостоятельно осуществляющие деятельность (самозанятые).

6. Продуктивная (эффективная) занятость – это

1. занятость, приносящая трудящимся доход, обеспечивающий достойные условия жизни;
2. занятость, приносящая трудящимся доход;
3. занятость, при которой обеспечивается эффективная работа предприятия.

7. Полная занятость - это

1. такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют;
2. такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей;
3. такое состояние общества, когда отсутствует циклическая безработица.

8. Свободно избранная занятость означает, что

1. право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы;
2. человек сам выбрал себе работу;
3. человек имеет право работать по совместительству.

9. Неполная занятость представляет собой ситуацию, при которой

1. работник занят на производстве неполный рабочий день;
2. работник может работать больше, но в соответствии с законодательством не имеет права это делать;
3. общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения.

10. Скрытая занятость населения характеризуется тем, что

1. сохраняется естественный уровень безработицы;
2. определенная часть людей из числа находящихся в длительном отпуске без сохранения содержания, безработных, пенсионеров занимаются торговлей или предоставлением различных услуг населению вне рамок официального их учета в качестве занятых;
3. общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения.

11. Сезонная занятость представляет собой

1. вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом);
2. периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий
3. особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности.

12. Маятниковая занятость - это

1. вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом);
2. периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий;
3. особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности.

13. Периодическая занятость - это

1. периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий;
2. особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности;
3. вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом).

14. В соответствии с российским законодательством безработными признаются

1. трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней;
2. трудоспособные граждане, которые зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;
3. трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

15. Структурная безработица является следствием

1. изменения структуры производства;
2. несовпадения величины спроса и предложения на рабочую силу;
3. колебаниями в экономике в периоды кризиса и в периоды подъема.

16. Конъюнктурная безработица связана с

1. колебаниями в экономике в периоды кризиса и в периоды подъема;
2. несовпадением величины спроса и предложения на рабочую силу;
3. отсутствием спроса на некоторые товары и услуги.

17. Технологическая безработица связана с

1. изменениями структуры производства;
2. особенностями производства в некоторых видах деятельности;
3. отсутствием спроса на некоторые товары и услуги.

18. Фрикционная безработица возникает при

1. несовпадении величины спроса и предложения на рабочую силу;
2. добровольном уходе с работы с целью поиска нового места жительства или занятия;
3. чередовании периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха.

19. К не полностью занятым относятся лица,

1. имеющие занятие, не работающие полное рабочее время, но которые хотели бы выполнять дополнительную работу, кроме выполняемой;
2. неработающие, но которые хотели бы выполнять работу;
3. имеющие занятие.

20. Спрос на труд описывает

1. зависимость между заработной платой и количеством работников, которых данная фирма готова нанять за эту плату;
2. зависимость между количеством труда и минимальной заработной платой;
3. зависимость между численностью работников предприятия и их заработной платой.

21. Равновесие на рынке труда определяется

1. численностью трудовых ресурсов;
2. точкой пересечения установившихся кривых спроса и предложения;
3. средней заработной платой на рынке.

22. Если заработная плата ниже равновесной.

1. предложение труда отсутствует;
2. появляется избыток рабочей силы;

3. появляется дефицит рабочей силы.

23. Если заработная плата выше равновесной

1. предложение труда отсутствует;
2. появляется излишек рабочей силы;
3. появляется дефицит рабочей силы.

24. Кривые спроса и предложения могут изменять свое положение под влиянием

1. цены труда;
2. неценовых факторов;
3. количества труда.

25. Политика занятости - это

1. совокупность мер прямого воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;
2. совокупность мер косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;
3. совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

26. Активная политика занятости - это

1. совокупность мер прямого воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;
2. совокупность мер косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;
3. совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

27. Активная политика занятости предусматривает

1. мероприятия, связанные с профилактикой увольнений работников и сохранением рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ;
2. материальную поддержку безработных и более разнообразные, чем в третьем варианте, услуги по подбору рабочих мест;
3. выплату пособий безработным и предоставление простейших услуг по подбору рабочих мест через государственную службу занятости.

28. Пассивная политика предусматривает

1. мероприятия, связанные с профилактикой увольнений работников и сохранением рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ;

2. материальную поддержку безработных и более разнообразные, чем в третьем варианте, услуги по подбору рабочих мест;
3. выплату пособий безработным и предоставление простейших услуг по подбору рабочих мест через государственную службу занятости.

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка *«отлично»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 90-100 % заданий;
- оценка *«хорошо»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 70-90 % заданий;
- оценка *«удовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 50-70 % заданий;
- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он выполнил менее 50 % заданий.

6. Тестовые задания
по дисциплине «Трудовые ресурсы» (дисциплина по выбору)
Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
Направленность: Региональная экономика и развитие территорий
Квалификация: магистр
Форма обучения: очная, заочная

Тема. Миграция населения

1. Территориальное движение трудовых ресурсов

1. выражает процесс перемещения граждан, связанный с изменением их экономических интересов;
2. выражает процесс изменения положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, - в группы работников умственного труда;
3. означает смену приложения места труда и перемену места жительства.

2. Добровольная миграция обуславливается

1. процессом изменения положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, – в группы работников умственного труда;
2. осознанными решениями перемещающихся по демографическим мотивам, экономическим соображениям, по причинам политического, этического и другого характера;
3. сменой приложения места труда и перемену места жительства.

3. Вынужденная миграция вызывается

1. сменой приложения места труда и перемену места жительства.
2. осознанными решениями перемещающихся по демографическим мотивам, экономическим соображениям, по причинам политического, этического и другого характера;
3. не зависящими от интересов мигрантов причинами: военными действиями, экологическими катастрофами, политическими и национальными конфликтами.

4. Территориальная мобильность - это ...

1. миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы;
2. миграция, вызываемая изменениями в размещении производства;
3. миграция, при которой происходит пересечение государственной границы.

5. Международная трудовая миграция – это ...

1. выезд трудоспособного населения из данной страны за рубеж;
2. выезд из страны и въезд в страну трудоспособного населения по экономическим причинам;
3. выезд высококвалифицированных специалистов из данной страны за рубеж;
4. въезд трудоспособного населения в данную страну из-за рубежа.

6. Укажите показатели, используемые для оценки размеров международной трудовой миграции:

1. масштабы выбытий эмигрантов;
2. количество денежных переводов работников-мигрантов в страны, из которых они выбыли;
3. масштабы прибытий иммигрантов;
4. объем вывоза имущества эмигрантов из страны выбытия;
5. сальдо миграции.

7. Какая из перечисленных ниже характеристик принимающей страны-импортера окажет решающее влияние на рост трудовой миграции:

1. географическое местоположение и размеры принимающей страны;
2. либерализация правил въезда в страну из-за рубежа;
3. повышение уровня реальной заработной платы в принимающей стране;
4. либерализация правил выезда из страны за рубеж.

8. Объективными ограничителями миграции рабочей силы могут быть:

1. наличие свободных вакансий на рынке труда;
2. ограниченность бюджетных средств по социальному обеспечению;
3. языковые барьеры;
4. отсутствие соглашений о признании дипломов об образовании;
5. все перечисленное верно.

9. Результатом возрастания удельного веса мигрантов с высокой профессиональной подготовкой является:

1. значительный положительный эффект для принимающих регионов;
2. рост экономической преступности;
3. политическая нестабильность;
4. значительные убытки.

10. Миграцию называют трудовой, если она обусловлена

1. поисками работы;
2. трудовой деятельностью;
3. командировками.

11. Возвратная миграция - это

1. перемещение мигрантов по повторяющимся обстоятельствам;
2. передвижение населения из места жительства к месту работы, учебы, службы и т.д.;
3. перемещение мигрантов, предусматривающее их возвращение к постоянному месту жительства.

12. Постоянное население - это

1. проживающие постоянно в данном населенном пункте, независимо от фактического места пребывания на дату учета;
2. проживающие постоянно в данном населенном пункте;
3. проживающие в данном населенном пункте, независимо от фактического места пребывания на дату учета.

13. Наличное население - это

1. проживающие постоянно в данном населенном пункте;
2. находящиеся на момент переписи в месте постоянного жительства;
3. фактически находящиеся на данной территории на момент учета, независимо от постоянного места жительства.

14. Временно проживающими считаются

1. находящиеся на момент переписи вне места постоянного жительства;
2. отсутствующие в месте постоянного жительства;
3. фактически находящиеся на данной территории на момент учета, независимо от постоянного места жительства.

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка *«отлично»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 90-100 % заданий;
- оценка *«хорошо»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 70-90 % заданий;
- оценка *«удовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 50-70 % заданий;
- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он выполнил менее 50 % заданий.

7. Тестовые задания
по дисциплине «Трудовые ресурсы» (дисциплина по выбору)
Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
Направленность: Региональная экономика и развитие территорий
Квалификация: магистр
Форма обучения: очная, заочная

Тема. Повышение экономической эффективности трудовых ресурсов

1. Показателями производительности труда служат:
 1. трудоемкость;
 2. качество;
 3. объем продукции;
 4. фондовооруженность труда.

2. Условно-натуральный способ измерения продукции при подсчете производительности труда используется на предприятиях, выпускающих:
 1. один вид продукции;
 2. несколько видов однородной продукции;
 3. разнородную продукцию;
 4. любой ассортимент продукции.

3. К какой группе факторов повышения производительности труда относятся образование и профессиональная подготовка:
 1. управляемые;
 2. неуправляемые;
 3. и то, и другое;
 4. ни то, ни другое

4. Затраты труда в бухгалтерии предприятия/организации относятся на:
 1. трудоемкость обслуживания;
 2. технологическую трудоемкость;
 3. производственную трудоемкость;
 4. трудоемкость управления.

5. На каком уровне для измерения производительности труда применяется нормативный метод:
 1. на народнохозяйственном;
 2. на отраслевом;
 3. на внутрифирменном;
 4. на любом из перечисленных.

6. Количество затраченной работником энергии в единицу времени отражает:
 1. результативность труда;
 2. интенсивность труда;
 3. производительность труда;
 4. эффективность труда.

7. Трудовые затраты на выпуск продукции при расчете производительности труда не могут измеряться в следующих единицах:
 1. человеко-час;
 2. среднесписочная численность персонала;
 3. нормо-час;
 4. человеко-день.

8. Рост производительности труда ведет к ...
 1. высвобождению персонала предприятия;
 2. повышению эффективности производства;
 3. повышению стоимости рабочей силы;
 4. увеличению заработной платы сотрудников.

9. К важнейшим принципам организации и управления трудовыми ресурсами не относится принцип ...
 1. стратегической направленности управления;
 2. целевой совместимости и сосредоточения и эффективности управления;
 3. непрерывности и надежности;
 4. планомерности, пропорциональности и динамизма.

10. Социальные индикаторы, используемые в планировании труда:
 1. доходы на душу населения и потребительская корзина;
 2. уровень заработной платы населения и другие доходы;
 3. индексы-дефляторы потребительских цен;
 4. минимальный потребительский бюджет.

11. Суть социального партнерства выражается:
 1. разработка и составление коллективных договоров;
 2. разработка и принятие трехсторонних соглашений;
 3. подписание соглашений работодателей и рабочих;
 4. принятие взаимных обязательств субъектов труда.

12. Основные формы организации производства:
 1. специализация, концентрация, кооперирование;
 2. специализация, кооперирование, комбинирование;
 3. концентрация, интеграция, координирование;
 4. комбинирование, концентрация, координирование.

13. Политика государства на рынке труда может определяться как ...
1. пассивная с использованием метода наблюдения;
 2. активная с использованием правовых рычагов;
 3. активная с использованием экономических рычагов;
 4. активная с использованием административного ресурса.
14. Факторы формирования трудовых ресурсов
1. социально-экономические условия;
 2. организационно-технические условия;
 3. средства труда и предметы труда;
 4. экономические и трудовые возможности.
15. Роль государственной службы занятости определяется как ...
1. активная форма воздействия государства на рынок труда;
 2. активная форма помощи государства работодателям;
 3. пассивная форма ожидания на рынке труда;
 4. комплексная форма воздействия на рынок труда.
16. Резервы роста производительности труда:
1. макроэкономические условия развития экономики;
 2. факторы научно-технического прогресса;
 3. условия организации производства;
 4. условия совершенствования организации труда.
17. Изменения в социально-экономическом развитии влияют на совершенствование ...
1. трудовых отношений;
 2. экономических процессов;
 3. производительных сил;
 4. общественных отношений.
18. Показатели использования трудовых ресурсов определяются ...
1. качественными характеристиками;
 2. количественными параметрами;
 3. относительными показателями;
 4. приведенными показателями.
20. Показатели эффективности труда:
1. нормы и нормативы выполнения заданий;
 2. выработка на одного работающего и трудоемкость;
 3. производительность труда и трудоемкость;
 4. трудоемкость управления и производительность.

21. Роль государственной службы занятости

1. активная форма воздействия государства на рынок труда;
2. активная форма помощи государства работодателям;
3. пассивная форма ожидания на рынке труда;
4. комплексная форма воздействия на рынок труда.

22. Источники формирования социальных программ:

1. государственный бюджет, ...;
2. дотации;
3. благотворительность;
4. субсидии;
5. внебюджетные поступления.

23. Основные элементы организации труда:

1. мотивация и нормирование труда;
2. мотивация, планирование и нормы труда;
3. система норм и нормативов труда;
4. мотивация и оплата труда.

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка *«отлично»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 90-100 % заданий;
- оценка *«хорошо»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 70-90 % заданий;
- оценка *«удовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 50-70 % заданий;
- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он выполнил менее 50 % заданий.

**Материалы для проведения зачета
по дисциплине «Трудовые ресурсы» (дисциплина по выбору)
Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
Направленность: Региональная экономика и развитие территорий
Квалификация: магистр
Форма обучения: очная, заочная**

Билет № 1

Сущность понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал».

Основные направления государственного регулирования рынка труда.

Билет № 2

Назовите группы населения в зависимости от возрастной структуры.

Полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, переданные для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации.

Билет № 3

Международная организация труда (МОТ): цели, задачи, функции функционирования.

Миграция как параметр, формирующий воспроизводство рабочей силы.

Билет № 4

Условия признания граждан занятыми и безработными.

Задачи Федеральной службы занятости.

Билет № 5

Воспроизводство рабочей силы.

Роль профсоюзов на российском рынке труда.

Билет № 6

Резервы труда: понятие и определяющие факторы.

Полномочия федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения.

Билет № 7

Индексация доходов и расходов как инструмент социальной защиты населения в условиях рынка.

Структура и динамика трудовых ресурсов юга Вологодской области и округов.

Билет № 8

Современные черты рынка труда в России.

Теоретические концепции занятости: классическая, неоклассическая, марксистская, кейнсианская, монетаристская, контрактная, гибкого рынка, неустойчивой занятости, прекаризации занятости и т.д.

Билет № 9

Сущность понятия «рынок труда». Сущность и виды безработицы.

Основные подходы Правительства Вологодской области к решению проблем управления трудовыми ресурсами региона

Билет № 10

Показатели воспроизводства рабочей силы: коэффициент напряженности на рынке труда, уровень занятости, уровень безработицы, коэффициент возобновления трудоспособного населения, емкость рынка трудовых ресурсов

Индексация доходов и расходов как инструмент социальной защиты населения в условиях рынка.

Критерии оценки знаний обучающихся по дисциплине «Трудовые ресурсы» (дисциплина по выбору)

Описание показателей оценивания компетенции и оценочных средств

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Показатели оценивания компетенции (результаты обучения)	Форма промежуточной аттестации, оценочные средства
<p>УК-1 ОПК-1 ОПК-3 ПК-4 ПК-6</p>	<p>Базовый</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на базовом уровне основные понятия макро- и микроэкономической науки в сфере экономики труда и занятости; - теоретические основы региональной экономики, тенденции закономерности развития регионов, системы управления ими; основы логики, формы анализа, методы и методические приемы анализа; - достижения мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов; - основы методологии, правила обоснования актуальности, теоретической и практической значимости темы научного исследования, принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; - методологию и методы разработки стратегии экономических субъектов, методы оценки и количественного анализа поведения экономических агентов на различных рынках. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбрать подходящую теоретическую модель для решения практической или исследовательской задачи в сфере экономики труда и обосновать выбор; - оценивать результаты научных исследований в области региональной экономики; предлагать альтернативные варианты решения проблемных ситуаций и оценивает экономическую эффективность реализации этих задач; разрабатывать стратегии социально-экономического развития региона; - определять достоинства и недостатки различных научных исследований в экономике; - обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость темы научного исследования, выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками исследования реальной экономической ситуации в регионе с применением изученных методов экономической науки; - индексным методом определения отраслей специализации и комплексного развития регионов; целостной системой навыков при решении проблемных ситуаций; технологиями поиска и решения актуальных научных проблем; - навыками проведения сравнительного анализа научных исследований в региональной экономике; 	<p>Зачет; вопросы к зачету</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - способностью обосновать практическую значимость темы научного исследования, навыками подготовки докладов, сообщений, презентаций, опытом обоснования актуальности, теоретической и практической значимости темы научного исследования; - методикой и методологией проведения исследования экономических процессов; навыками разработки стратегии поведения предприятий и организаций на национальном и мировом рынках; основами прогнозирования экономических результатов деятельности организации или предприятия, навыками расчета и анализа показателей оценки эффективности деятельности предприятий и организации. 	
Средний		<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия макро- и микроэкономической науки в сфере экономики труда и занятости; - теоретические основы региональной экономики, факторы формирования единого экономического пространства, принципы, тенденции закономерности развития регионов, системы управления ими; основы логики, нормы критического подхода, формы анализа, методы и методические приемы анализа, моделирования и прогнозирования; - достижения мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов; основные текущие разногласия в региональной экономике; - основы методологии, правила обоснования актуальности, теоретической и практической значимости темы научного исследования, принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; - методологию и методы разработки стратегии экономических субъектов, инструменты анализа товарных рынков, методы оценки и количественного анализа поведения экономических агентов на различных рынках. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбрать наиболее подходящую теоретическую модель для решения практической или исследовательской задачи в сфере региональной экономики, экономики труда и обосновать выбор; - использовать критический анализ как метод системного подхода, вырабатывать стратегию действий научного исследования; обобщать и критически оценивать результаты научных исследований в области региональной экономики; с использованием критического анализа предлагает альтернативные варианты решения проблемных ситуаций и оценивает экономическую эффективность реализации этих задач; разрабатывать стратегии социально-экономического развития региона; - определять достоинства и недостатки различных научных исследований в экономике; - обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость темы научного исследования, выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы решения проблем; - проводить сравнительный анализ различных видов рынков; разрабатывать программу и стратегии 	

		<p>поведения предприятий и других экономических субъектов на различных рынках, в том числе рынках объектов интеллектуальной собственности.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками исследования реальной экономической ситуации в регионе с применением изученных методов фундаментальной экономической науки: макроэкономики и микроэкономики; - методами экономической оценки потенциала региона, индексным методом определения отраслей специализации и комплексного развития регионов; целостной системой навыков при решении проблемных ситуаций; технологиями поиска и решения актуальных научных проблем; - навыками проведения сравнительного анализа научных исследований в региональной экономике; - способностью обосновать практическую значимость темы научного исследования, навыками подготовки докладов, сообщений, презентаций, опытом обоснования актуальности, теоретической и практической значимости темы научного исследования; - методикой и методологией проведения исследования экономических процессов. 	
	<p>Повышенный</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на продвинутом уровне основные понятия макро- и микроэкономической науки в сфере экономики труда и занятости; - теоретические основы региональной экономики, факторы формирования единого экономического пространства, принципы, тенденции закономерности развития регионов, системы управления ими; основы логики, нормы критического подхода, формы анализа, методы и методические приемы анализа, моделирования и прогнозирования; - достижения мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов; основные текущие разногласия в региональной экономике; - основы методологии, правила обоснования актуальности, теоретической и практической значимости темы научного исследования, принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; - методологию и методы разработки стратегии экономических субъектов, инструменты анализа товарных рынков, методы оценки и количественного анализа поведения экономических агентов на различных рынках. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбрать наиболее подходящую теоретическую модель для решения практической или исследовательской задачи в сфере региональной экономики, экономики труда и обосновать выбор; - использовать критический анализ как метод системного подхода, вырабатывать стратегию действий научного исследования; обобщать и критически оценивать результаты научных исследований в области региональной экономики; с использованием критического анализа предлагает альтернативные варианты решения проблемных ситуаций и оценивает 	

		<p>экономическую эффективность реализации этих задач; разрабатывать стратегии социально-экономического развития региона;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять достоинства и недостатки различных научных исследований в экономике; - обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость темы научного исследования, выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы решения проблем, оценивать ожидаемые результаты; - проводить сравнительный анализ различных видов рынков; разрабатывать программу и стратегии поведения предприятий и других экономических субъектов на различных рынках, в том числе рынках объектов интеллектуальной собственности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками исследования реальной экономической ситуации в регионе с применением изученных методов фундаментальной экономической науки: макроэкономики и микроэкономики; - методами экономической оценки потенциала региона, индексным методом определения отраслей специализации и комплексного развития регионов; целостной системой навыков при решении проблемных ситуаций; технологиями поиска и решения актуальных научных проблем; - навыками проведения сравнительного анализа научных исследований в региональной экономике; - способностью обосновать практическую значимость темы научного исследования, навыками подготовки докладов, сообщений, презентаций, опытом обоснования актуальности, теоретической и практической значимости темы научного исследования; - методикой и методологией проведения исследования экономических процессов; навыками разработки стратегии поведения предприятий и организаций на национальном и мировом рынках; основами прогнозирования экономических результатов деятельности организации или предприятия, навыками расчета и анализа показателей оценки эффективности деятельности предприятий и организаций. 	
--	--	---	--

Отметка «зачтено» выставляется, если обучающийся показывает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную и дополнительную литературу, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Отметка «не зачтено» выставляется, если обучающийся имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживает ответ обучающегося, носящий несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда обучающийся не понимает

существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что обучающийся не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Разработала:

К.э.н. Г.В. Леонидова