

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Экономика и социология труда

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки



## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.26 Экономика и социология труда относится к обязательной части образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	<p>УК-10.1: Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике</p> <p>УК-10.2: Использует методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом)</p> <p>УК-10.3: Осуществляет контроль собственных экономических и финансовых рисков</p>	<p>УК-10.1:</p> <p>Знать: основные тенденции функционирования рынка труда по всем уровням агрегирования: мировой, национальный, отраслевой и региональный, а также формы и метода государственного вмешательства</p> <p>Уметь: анализировать базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.</p> <p>Владеть: инструментарием оценки базовых принципов функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике. _____</p> <p>УК-10.2:</p> <p>Знать: основные положения теории домашнего хозяйства</p> <p>Уметь: на основе теоретических знаний о домашнем хозяйстве определять личное поведение, роль в семье, рассчитывать и распределять бюджет</p> <p>Владеть: методами личного экономического и финансового планирования для достижения</p>	<p>Реферат</p> <p>Задачи</p> <p>Тест</p> <p>Кейс-задание</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Задачи</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>



		<p>текущих и долгосрочных финансовых целей, использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом).</p> <p>УК-10.3: Знать: понятие теорию рисков Уметь: оценивать экономические и финансовые риски Владеть: методами контроля собственных экономических и финансовых рисков.</p>		
<p>ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;</p>	<p>ОПК-1.1: Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом</p> <p>ОПК-1.2: Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом</p> <p>ОПК-1.3: Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом</p>	<p>ОПК-1.1: Знать: теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических наук, Уметь: понимать теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук Владеть: методами анализа теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использовать знания о них при решении задач в сфере управления персоналом.</p> <p>ОПК-1.2: Знать: современные научные теории управления Уметь: использовать методы и технологии управления персоналом Владеть: методами аргументации методов и технологий управления персоналом</p> <p>ОПК-1.3: Знать: основы трудового законодательства РФ</p>	Тест	<p>Зачёт: Задачи Тест Реферат Контрольные вопросы</p>



		<p>Уметь: использовать нормы трудового законодательства в работе с персоналом</p> <p>Владеть: методами аргументации принимаемых решений при работе с персоналом на основе знаний норм трудового законодательства</p>		
--	--	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	14
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	28
- КСР	1
<b>самостоятельная работа</b>	<b>65</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b>
	<b>Зачёт</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора торные работы), часы	Всего	
	Ф Ф	Ф Ф	Ф Ф	Ф Ф	Ф Ф
Тема 1. Рынок труда, его особенности, виды и границы.	6	1	2	3	3
Тема 2. Индивидуальное предложение труда. Модель «доход–досуг».	7	1	2	3	4
Тема 3. Теория домашнего производства. Семейные решения о предложении труда.	4.5	0.5	1	1.5	3
Тема 4. Спрос на труд. Эластичность спроса на труд.	7	1	2	3	4
Тема 5. Функционирование рынка труда. Особенности рынка труда в развитых странах и в России.	6	1	2	3	3



Тема 6. Инвестиции в человеческий капитал. Проблемы инвестиций в образование в России.	6	1	2	3	3
Тема 7. Выравнивающие (компенсационные) различия в оплате труда.	6	1	2	3	3
Тема 8. Влияние государства на рынок труда.	4.5	0.5	1	1.5	3
Тема 9. Профсоюзы	5.5	0.5	2	2.5	3
Тема 10. Мобильность, ее виды, роль и последствия на рынке труда.	6	1	2	3	3
Тема 11. Дискриминация на рынке труда.	4.5	0.5	1	1.5	3
Тема 12. Организация оплаты труда в рыночной экономике.	4.5	0.5	1	1.5	3
Тема 13. . Взаимосвязь производительности труда и его оплаты. Влияние заработной платы на трудовую мотивацию работников	4.5	0.5	1	1.5	3
Тема 14. Особенности и проблемы оплаты труда в современной России.	4	0.5	0.5	1	3
Тема 15. Доходы населения; способы измерения, проблемы дифференциации доходов и бедности.	4	0.5	0.5	1	3
Тема 16. Безработица на рынке труда.	4.5	0.5	1	1.5	3
Тема 17. Социология труда как отрасль социологического знания: сущность, функции, основные категории	4.5	0.5	1	1.5	3
Тема 18. Социология трудовой организации	4.5	0.5	1	1.5	3
Тема 19. Социология профессий	4.5	0.5	1	1.5	3
Тема 20. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	4.5	0.5	1	1.5	3
Тема 21. Социологические исследования трудовой деятельности	4.5	0.5	1	1.5	3
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	108	14	28	43	65

### Содержание разделов и тем дисциплины

#### Содержание программы дисциплины

##### 1. Рынок труда, его особенности.

Виды экономической деятельности человека. Труд, его определения. Население страны, трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население. Понятие занятости и безработицы. Трудовые ресурсы России, динамика и тенденции. Особенности рынка труда. Виды рынков труда; границы рынка труда.

##### 2. Индивидуальное предложение труда. Модель «доход–досуг».

Индивидуальное предложение рабочей силы: выбор между трудом и досугом. Сочетание эффекта дохода и эффекта замещения при повышении ставки оплаты труда. Влияние на выбор работника его нетрудового дохода. Преимущества премиальной оплаты по сравнению с твердой ставкой оплаты труда. Влияние потребностей на индивидуальное предложение труда. Подоходный налог и предложение труда. Использование модели «труд – досуг» для анализа программ поддержки доходов населения. Влияние этих программ на предложение труда.

##### 3. Теория домашнего производства. Семейные решения о предложении труда

Домашнее производство. Модель производства в домашнем хозяйстве. Распределение времени в домашнем хозяйстве: модель Беккера. Семейные решения о предложении труда: эффект замещения и эффект дохода. Уровень участия в рабочей силе и рабочее время. Эффект дополнительного и отчаявшегося работника. Социальные аспекты теории домашнего производства. Жизненный цикл и предложение труда. Особенности домашнего производства в СССР и в современной России.

##### 4. Спрос на труд. Эластичность спроса на труд.

Спрос фирмы на труд на конкурентном и монопольном рынке готовой продукции. Детерминанты спроса



на труд. Рыночный спрос на труд. Эластичность спроса на труд по зарплате и факторы, на нее влияющие. Законы Маршалла–Хикса. Перекрестная эластичность спроса на труд.

5. Функционирование рынка труда. Особенности современного рынка труда.

Формирование рыночного предложения труда. Влияние мобильности труда на его предложение.

Трансферное вознаграждение и экономическая рента наемного работника. Функционирование конкурентного рынка труда. Спрос на труд фирмы-монополии на рынке труда. Монополия и монополия на рынке труда. Новые тенденции развития современного рынка труда в развитых странах.

Внутренние рынки труда. Сегментация на рынке труда. Основные модели сегментации рынка труда.

Структура занятости в развитых странах. Международный опыт трудовых отношений: основные модели. Советская система трудовых отношений. Формирование рынка труда в России в 90-х годах.

Современное состояние и проблемы российского рынка труда.

6. Инвестиции в человеческий капитал. Особенности и проблемы инвестиций в образование в России.

Теория человеческого капитала. Качество рабочей силы и инвестиции в человеческий капитал. Значение индивидуальной ставки дисконтирования при инвестировании в образование. Инвестиции в человеческий капитал: выгоды для работника, нанимателя и общества при общем и специальном обучении. Критика теории человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал и сигналы на рынке труда. Кадровая работа и трудовые отношения в фирме. «Квазипостоянные» издержки труда. «Незарплатные» издержки на труд и их влияние на найм новых работников в фирму. Профессиональное обучение и спрос на рабочую силу. Инвестиции в найм. Внутренние и внешние факторы, влияющие на организацию найма рабочей силы. Инвестиции в человеческий капитал в России.

7. Выравнивающие (компенсационные) различия в оплате труда и рынок рабочей силы

Выравнивающие (компенсационные) различия в оплате труда и рынок рабочей силы.

«Гедонистическая» теория оплаты труда. Индивидуальное предложение труда в условиях риска:

соответствие между работодателем и служащим (оптимизационная модель). Временные увольнения и пособия работнику в теории выравнивающих различий в оплате труда. Использование концепции выравнивающих различий в оплате труда при анализе мобильности рабочей силы и текучести кадров. Значение и виды статуса работника. Компенсационные различия в оплате труда в СССР и современной России.

8. Влияние государства на рынок труда

Роль государства на рынке труда. Влияние трансфертов, субсидий и налогов на рынок труда.

Минимальная заработная плата, ее роль и последствия для разных групп работников на рынке труда.

Минимальная заработная плата в России: особенности, проблемы и перспективы.

9. Профсоюзы, их роль на рынке труда.

Профсоюзы и их роль на рынке труда. Основные цели и основные стратегии профсоюзов. Последствия монопольной власти профсоюзов на рынке труда. Двусторонняя монополия на рынке труда, ее особенности и последствия. Основные модели переговоров нанимателя с профсоюзом. Социальное партнерство. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность. Профсоюзы в России.

10. Мобильность, ее виды, роль и последствия на рынке труда.

Трудовая мобильность и ее виды. Межфирменная мобильность (текучесть кадров), ее факторы, роль, особенности в России. Территориальная мобильность. Международная миграция, ее влияние на национальные рынки труда. Виды и последствия миграции в советской и российской экономике. Россия в системе отношений международной миграции рабочей силы.

11. Дискриминация на рынке труда

Дискриминация на рынке труда: определение, виды, способы измерения. Теории рыночной дискриминации. Гендерная дискриминация в современном мире. Экономические последствия дискриминации и антидискриминационная политика. Дискриминация на современном российском рынке труда.

12. Организация оплаты труда в рыночной экономике. Особенности оплаты труда за рубежом.

Заработная плата: сущность и функции. Организация оплаты труда в фирме. Нормирование труда и тарифная система. Бестарифная организация оплаты труда. Основные типы, формы и системы



заработной платы. Преимущества и недостатки сдельной и повременной форм оплаты труда. Смешанные (комбинированные) системы оплаты труда. Особенности, проблемы и тенденции оплаты труда за рубежом.

13. Влияние зарплаты на производительность труда работников и их трудовую мотивацию.

Продуктивность (производительность) труда и методы ее измерения. Факторы роста производительности труда. Влияние зарплаты на производительность труда работников. Взаимосвязь заработной платы работников и их трудовой мотивации. Теория эффективной зарплаты.

14. Особенности и проблемы оплаты труда в современной России.

Особенности организации оплаты труда в СССР. Развитие систем оплаты труда в России в 90-е годы. Проблемы и тенденции развития оплаты труда в современной России. Возможности использования эффективной зарплаты в России. Особенности мотивации работников в России.

15. Доходы населения; способы измерения, проблемы снижения дифференциации доходов.

Уровень и качество жизни населения. Доходы населения и их виды. Дифференциация денежных доходов населения, ее измерение. Причины дифференциации денежных доходов. Государственное регулирование доходов населения. Доходы и социальная защита. Государственная политика уменьшения неравенства в доходах. Доходы населения в России. Проблема бедности в России.

16. Безработица на рынке труда.

Безработица: определение и показатели. Виды безработицы и ее причины. Зависимость между безработицей и вакансиями в экономике. Кривая Бевериджа. Теория поиска работы.

Макроэкономические аспекты безработицы. Кривая Филлипса. Государственные меры по сокращению безработицы. Особенности современной российской безработицы. Проблемы неполной и избыточной занятости. Факторы, сдерживающие массовое высвобождение работников в российской экономике. Проблемы вторичной и молодежной занятости. Особенности занятости различных возрастных групп российского населения. Роль инфраструктуры рынка труда в снижении безработицы.

17. Социология труда как отрасль социологического знания: сущность, функции, основные категории.

Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Истоки формирования социологии труда. Социальные функции труда. Виды и уровни социологического знания о труде. Основные категории социологии труда.

18. Социология трудовой организации. Трудовая организация как социальная система. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. Формирование и развитие трудового коллектива.

Морально-психологический климат трудовой организации. Стабилизация трудового коллектива.

Понятие, содержание и формы трудовой мобильности. Потребности, интересы и ценности личности в трудовой организации.

19. Социология профессий. Понятие профессий и ее элементы. Процесс профессионализации труда.

Профессиональные группы. Ограничения на профессию и дискриминация на рынке труда.

20. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Личность в трудовой организации: потребности, интересы и ценности.

Взаимосвязь мотивов и стимулов труда.

21. Социологические исследования трудовой деятельности. Структура социологических исследований.

Применение социологических исследований при анализе трудовой деятельности.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:



Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Экономика и социология труда, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5348>.

Иные учебно-методические материалы:  
ФОС

## **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

### **5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

#### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-10:**

1. Особенности предложения труда в России.
2. Особенности спроса на труд в России.
3. Использование модели «*труд – досуг*» для анализа российского рынка труда.
4. Модель домашнего производства и возможности ее применения в России.
5. Роль домашнего хозяйства в СССР и в современной России.
6. Инвестиции в человеческий капитал в России: направления, особенности, проблемы.
7. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.
8. Анализ эластичности спроса на труд на рынке образовательных услуг в России.
9. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее.
10. Экономическая рента на российском рынке труда.
11. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
12. Монополия на российском рынке труда.
13. Профсоюзы: сравнение их роли в развитых странах и в России
14. Профсоюзы, их роль на российском рынке труда.
15. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда.
16. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
17. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
18. Анализ факторов, влияющих на конкурентоспособность российских работников
19. Влияние квазипостоянных издержек на труд на отношения найма в России.
20. Компенсационные различия в оплате труда в России: история и современность.
21. Особенности компенсационных различий в оплате труда в Российской экономике.
22. Взаимосвязь статуса работника и его зарплаты в России.
23. Международный опыт трудовых отношений и его значение для России.
24. Особенности рынка труда в развитых странах.
25. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
26. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
27. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ.
28. Особенности сегментации российского рынка труда.
29. Внутренние рынки труда в России.



30. Влияние государства на рынок труда в России.
31. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России.
32. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
33. Проблемы дискриминации на российском рынке труда.
34. Проблемы возрастной дискриминации на российском рынке труда.
35. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.
36. Проблемы этнической дискриминации на российском рынке труда.
37. Проблемы дискриминации иммигрантов на российском рынке труда.
38. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда.
39. Текучесть кадров в России как форма межфирменной трудовой мобильности.
40. Особенности российской безработицы в условиях кризиса.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Для получения отличной оценки за реферат надо написать содержательную и логичную работу с использованием современной литературы и «свежей» статистики. При этом, раскрывая выбранную тему, студент должен не ограничиться теорией и материалами печатных или электронных источников (газет, журналов, Интернета), а привести примеры из своей жизни, жизни своих родственников, знакомых и т.п. Подобные примеры следует набирать курсивом. Если к отличному реферату прилагаются 5 содержательных ответов на вопросы (или комментарии к вопросам), а также 5-6 решенных задач, студент получает отличную оценку за все письменное задание.
отлично	Для получения отличной оценки за реферат надо написать содержательную и логичную работу с использованием современной литературы и «свежей» статистики. При этом, раскрывая выбранную тему, студент должен не ограничиться теорией и материалами печатных или электронных источников (газет, журналов, Интернета), а привести примеры из своей жизни, жизни своих родственников, знакомых и т.п. Подобные примеры следует набирать курсивом. Если к отличному реферату прилагаются 5 содержательных ответов на вопросы (или комментарии к вопросам).
очень хорошо	Для получения отличной оценки за реферат надо написать содержательную и логичную работу с использованием современной литературы и «свежей» статистики. При этом, раскрывая выбранную тему, студент должен не ограничиться теорией и материалами печатных или электронных источников (газет, журналов, Интернета), а привести примеры из своей жизни, жизни своих родственников, знакомых и т.п. Подобные примеры следует набирать курсивом. Если к отличному реферату прилагаются 5 содержательных ответов на вопросы (или комментарии к вопросам), а также 5-6 решенных задач, студент получает отличную оценку за все письменное задание.
хорошо	СтДля получения отличной оценки за реферат надо написать содержательную и логичную работу с использованием современной литературы и «свежей» статистики. При этом, раскрывая выбранную тему, студент должен не



Оценка	Критерии оценивания
	ограничиться теорией и материалами печатных или электронных источников (газет, журналов, Интернета), а привести примеры из своей жизни, жизни своих родственников, знакомых и т.п. Подобные примеры следует набирать курсивом. Если к отличному реферату прилагаются 5 содержательных ответов на вопросы (или комментарии к вопросам).
удовлетворительно	Студент получает за реферат оценку «удовлетворительно», если основные требования (содержательность, краткость, логичность и современность) выполнены не в полной мере, и в работе есть существенные недостатки. Отсутствие ответов на дополнительные вопросы служит основанием для получения удовлетворительной оценки за все письменное задание даже в том случае, если реферат написан хорошо.
неудовлетворительно	Неудовлетворительную оценку студент может получить: • за выбор темы, не входящей в рекомендованный список тем рефератов (если на это нет специального разрешения преподавателя); • за использование старой литературы (например, семи- или восьмилетней давности); • за «скачивание» чужого реферата из Интернета; • за полное совпадение работы с работой другого студента; • если содержание выбранной темы совершенно не раскрыто; • если более половины текста реферата не связано с выбранной темой; • если объем работы превышает 25 страниц.
плохо	еудовлетворительную оценку студент может получить: • за выбор темы, не входящей в рекомендованный список тем рефератов (если на это нет специального разрешения преподавателя); • за использование старой литературы (например, семи- или восьмилетней давности); • за «скачивание» чужого реферата из Интернета; • за полное совпадение работы с работой другого студента; • если содержание выбранной темы совершенно не раскрыто; • если более половины текста реферата не связано с выбранной темой; • если объем работы превышает 25 страниц.

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции УК-10:

**Задача 1.** В таблице заданы спрос и предложение на конкурентном рынке труда ( $w$  – ставка заработной платы, руб.;  $L$  – количество труда, час.).

Спрос на труд		Предложение труда	
$w$	$L$	$w$	$L$
90	0	10	0
80	500	20	500



70	1000	30	1000
60	1500	40	1500
50	2000	50	2000
40	2500	60	2500
30	3000	70	3000
20	3500	80	3500
10	4000	90	4000

а) Какова равновесная заработная плата?

б) Государство вводит подоходный налог с работников в размере 20 руб. на единицу труда. Какова будет в этом случае новая равновесная заработная плата?

в) Ляжет ли бремя этого налога только на работников?

г) Что получит государство от введения налога?

**Задача 2.** На конкурентном рынке труда работников определенной специальности спрос и предложение заданы следующими функциями:  $LD = 1000/w$ ;  $LS = 80w$  ( $L$  – количество работников,  $w$  – ставка заработной платы).

а) Определить равновесную ставку заработной платы и равновесную величину занятости.

б) Если все фирмы-наниматели объединятся и выступят как единый покупатель труда (монопсонист), как при прочих равных условиях изменятся уровень зарплаты и величина занятости по сравнению с конкурентными значениями? Решение проиллюстрировать.

**Задача 4.** Три работника ( $A$ ,  $B$  и  $C$ ) трудятся на одном предприятии, где их заработная плата ( $w$ ) составляет 30 руб. в час, а уровень риска ( $R$ ) равен 2%. Другая фирма предлагает им заработную плату  $w = 80$  руб. в час, но с более высоким уровнем риска — 5%. Полезность первого работника задается функцией  $U^A = w - R^3$ , второго –  $U^B = w - R^2$ , а третьего  $U^C = 2w - R$ .

а) Стоит ли работникам перейти в эту фирму?

б) Кто из них избегает риска и кто относится к нему более спокойно?

в) Через некоторое время третья фирма предлагает следующие условия:  $w = 120$  руб. в час,  $R=8\%$ . Кто из работников захочет перейти в нее?

г) Как рынок труда оценивает риск?

**Задача 5.** Если одни работодатели предлагают работникам оплаченные отпуска, а другие — нет, как будет зависеть уровень заработной платы в фирмах от наличия или отсутствия этой льготы? Если государство введет закон, обязывающий всех нанимателей оплачивать отпуска работникам, как это повлияет на дифференциацию заработной платы на рынке труда?

**Задача 6.** Если вы работаете, попробуйте оценить (в рублях), на какую сумму ваша зарплата должна быть выше средней по профессии, чтобы вы согласились:

- работать с начальником-хамом и самодуром;
- работать в условиях, опасных для здоровья (угроза травмы, вредные излучения, опасные химикаты, пыль и т.п.);
- работать в смертельно опасных условиях;



- работать далеко от дома (не менее 3 часов в день на дорогу);
- работать в такой организации, о которой стыдно сказать знакомым.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Верный ход решения, правильный ответ, возможна арифметическая ошибка
не зачтено	Неверный ход решения

### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-10:**

#### **Сдельно-регрессивная система оплаты труда - это система, которой:**

- а) труд рабочего оплачивается по стабильным прямым сдельным расценкам;
- б) труд рабочего оплачивается по стабильным прямым сдельным расценкам в пределах выполнения нормы, а за объем работы, превышающий норму – по повышенным сдельным расценкам;
- в) данная форма зарплаты не соответствует техническому прогрессу;
- г) при перевыполнении нормы происходит снижение сдельной расценки;
- д) размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков.

#### **2. Какое утверждение по поводу систем заработной платы верно?**

- а) сдельно-прогрессивная система оплаты используется для того, чтобы опытные работники не перехватывали работу у молодых;
- б) сдельно-регрессивная система оплаты используется в тех случаях, когда надо стимулировать рост количества производимой продукции;
- в) косвенно-сдельная система оплаты труда используется для оплаты труда основных и вспомогательных рабочих;
- г) коллективно-сдельная оплата труда эффективна при условии, что коллектив может влиять на общие темпы работ;
- д) система аналитической оценки работ не применяется при оценке труда менеджеров.

#### **3. Тарифная ставка – это:**

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

#### **4. Сдельную форму оплаты труда скорее выберет:**

- а) лодырь и халтурщик;
- б) добросовестный, но не очень продуктивный работник;



- в) работник, пришедший в фирму на короткое время и не собирающийся работать в ней долго;
- г) работник способный, желающий побольше заработать;
- д) работник вороватый, желающий побольше украсть.

**5. При сдельной оплате труда:**

- а) необходим надзиратель, который контролирует процесс труда;
- б) работник всегда в выигрыше, поскольку может больше заработать;
- в) требуется контроль качества продукции;
- г) меньше текучесть кадров;
- д) трудовой коллектив более сплоченный.

**6. По сравнению с повременной формой оплаты, при сдельной оплате труда:**

- а) зарплата обычно ниже, чем при повременной;
- б) оплату труднее связать с конечным результатом;
- в) возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников;
- г) меньше текучесть кадров;
- д) увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.

**7. При повременной оплате труда:**

- а) существуют факторы, влияющие на выработку и не зависящие от самого работника;
- б) возможен перерасход сырья и материалов;
- в) практически любой работник может получить работу;
- г) существуют сложности в определении норм выработки;
- д) работодатель принимает на себя риск колебаний в производительности труда

**5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:**

**1. Чистый эффект дохода в предложении труда состоит:**

- а) в увеличении предложения труда при росте заработной платы;
- б) в увеличении предложения труда при уменьшении нетрудового дохода;
- в) в уменьшении предложения труда при росте заработной платы;
- г) в увеличении предложения труда при увеличении нетрудового дохода;
- д) все перечисленное неверно.

**2. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:**

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) эффект замещения равен эффекту дохода



г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;

д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

**3. Выпуклая форма стандартных кривых безразличия отражает:**

а) возрастающую предельную норму замещения дохода досугом;

б) уменьшающуюся предельную норму замещения дохода досугом;

в) постоянную предельную норму замещения дохода досугом;

г) постоянные альтернативные издержки дополнительного досуга;

д) уменьшающиеся альтернативные издержки дополнительного досуга.

**4. Масштабы и структура предложения на рынке труда зависят от:**

а) системы просвещения, образования, профессиональной подготовки и профориентации;

б) транспортной инфраструктуры, рынка жилья, уровня бытовых услуг населению;

в) политических процессов, социальных катаклизмов;

г) средств массовой информации;

д) спроса на труд.

**5. Рост подоходного налога:**

а) всегда увеличивает индивидуальное предложение труда;

б) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;

в) не влияет на индивидуальное предложение труда;

г) вызовет два разнонаправленных эффекта – дохода и замещения;

д) повлияет на индивидуальное предложение труда только в случае, если будет прогрессивным.

**6. Какое из данных утверждений неверно?**

а) дестимулирующее действие программ поддержки благосостояния распространится на всех работников;

б) резервная зарплата - низшая ставка оплаты, при которой работник готов трудиться;

в) у каждого работника свой уровень резервной зарплат;

г) кривая рыночного предложения труда имеет положительный наклон, потому что у каждого работника на рынке труда свой уровень резервной зарплат;

д) при совершенной конкуренции предложение труда будет для фирмы абсолютно эластично.

**7. Какое из утверждений неверно:**

а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;

б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника;

в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;



г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;

д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	50% и более правильных ответов
не зачтено	менее 50% правильных ответов

#### **5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-10:**

Где бы вы хотели работать: на внутреннем рынке труда или на профессиональном?

Если вы работаете, то какой подарок предпочли бы :

1. работа будет занимать то же количество времени, что и сегодня, но заработок вырастет в 1,5 раза.
2. заработок останется прежним, но времени на работу можно будет тратить в 1,5 раза меньше.

Какую работу вы предпочтете:

1. начальник – хороший человек – и 20 тыс. руб. в месяц;
2. начальник – очень плохой человек – и 30 тыс. руб. в месяц.
3. работа рядом с домом - и 20 тыс. руб. в месяц;
4. работа далеко от дома (1,5 часа езды) - и 30 тыс. руб. в месяц

Есть ли справедливость на белом свете? Может ли работник оценивать свою зарплату как справедливую?

Какую форму зарплаты (сдельную или повременную) вы предпочли бы для себя? Почему?

Будь вы владельцем фирмы, какую форму зарплаты использовали бы для вознаграждения своих работников? Почему?

Что для вас важнее: знания или диплом?

Приходилось ли вам:

- 1) одалживать у кого-то деньги?
- 2) одалживать кому-то деньги?
- 3) давать деньги под процент?

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)**



Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Логика мышления, знание теоретического материала
не зачтено	Отсутствие знаний по теоретическому мышлению, невозможность их применения для разбора ситуации

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач



	обучающегося от ответа		некоторым и недочетами	и недочетами	недочетов	ошибок и недочетов	
--	---------------------------	--	------------------------------	-----------------	-----------	-----------------------	--

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

**5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:**

**5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции УК-10**

**Задача 5.** Единица товара X реализуется по цене 30 руб.

Заполните таблицу. Сколько единиц труда будет использовать фирма при ставке заработной платы 300 руб., если она максимизирует прибыль?

L	TPL	MPL	MRP L
1	15		
2	26		
3	33		



4	38		
5	41		
6	43		

### 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

**Задача 2.** Функция полезности работника имеет вид:  $U = Cl$ , где  $C$  – объем потребления благ в натуральном выражении;  $l$  – часы досуга. Известно, что  $w = 50$  руб.;  $p = 10$  руб.;  $Y_0 = 200$  руб.

- Сколько часов в день будет работать человек?
- Что произойдет, если нетрудовой доход уменьшится в 10 раз?
- Что произойдет, если нетрудовой доход вырастет в 5 раз?

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Верный ход решения, правильный ответ, возможна арифметическая ошибка
не зачтено	Неверный ход решения задачи

### 5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-10

- Труд как основа жизнедеятельности общества.
- Рынок труда, его особенности, виды и границы.
- Индивидуальное предложение рабочей силы: выбор между трудом и досугом.
- Использование модели «труд – досуг» для анализа рынка труда.
- Распределение времени в домашнем хозяйстве.
- Эффект замещения и эффект дохода в модели домашнего производства.
- Спрос фирмы на труд на конкурентном и монопольном рынке товара.
- Эластичность спроса на труд. Законы Маршалла-Хикса.
- Формирование рыночного предложения труда.
- Монополия и монополия на рынке труда.
- Внутренние рынки труда крупных корпораций.
- Сегментация на рынке труда. Двойственность рынка труда.
- Основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений.
- Современные тенденции развития трудовых отношений в развитых странах.
- Теория человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал.
- Инвестиции в человеческий капитал: выгоды для работника, нанимателя и общества при общем и специализированном обучении.
- Инвестиции в человеческий капитал и образовательные сигналы на рынке труда.
- Выравнивающие (компенсационные) различия в оплате труда.
- Использование концепции выравнивающих различий в оплате труда для анализа трудовых отношений.



20. Государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия.
21. Минимальная заработная плата, теория и практика использования.
22. Границы государственного регулирования рынка труда.
23. Основные цели и стратегии профсоюзов.
24. Экономические последствия деятельности профсоюзов.
25. Профсоюзы в современной России.
26. Мобильность, ее виды и роль на рынке труда.
27. Миграция, ее причины и виды на рынке труда.
28. Международная трудовая миграция и ее последствия в России.
29. Дискриминация на рынке труда: определение, виды, способы измерения.
30. Дискриминация на основе предубеждения.
31. Статистическая дискриминация.
32. Дискриминация на основе монопсонической власти нанимателя
33. Дискриминация на основе профессиональной сегрегации.

#### **5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-1**

1. Последствия дискриминации и антидискриминационная политика.
2. Заработная плата, ее сущность и функции.
3. Нормирование труда и тарифная система. Бестарифная оплата труда.
4. Формы и системы заработной платы.
5. Преимущества и недостатки сдельной оплаты труда.
6. Преимущества и повременной оплаты труда.
7. Оплата труда и его производительность. Самообеспечивающийся контракт на рынке труда.
8. Взаимосвязь заработной платы работников и их трудовой мотивации.
9. Понятие *справедливой зарплаты*; ее роль в трудовых отношениях.
10. Производительность труда и последовательность его оплаты.
11. Теория эффективной заработной платы.
12. Современные концепции мотивации труда. Экономическая демократия в фирме.
13. Основные тенденции и проблемы заработной платы в России.
14. Особенности российской безработицы.
15. Государственные меры по снижению безработицы.
16. Объект и предмет социологии труда.
17. Социология труда в системе наук о труде.
18. Виды социологического знания о труде.
19. Истоки формирования социологии труда.
20. Система наук о труде.
21. Система общих и частных понятий социологии труда.
22. Социология труда советского периода.
23. Трудовая организация как социальная система.
24. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов.
25. Формирование и этапы развития трудового коллектива.
26. Факторы влияния на морально-психологический климат трудовой организации.
27. Понятие, содержание и формы трудовой мобильности.



28. Понятие профессий и ее элементы.
29. Особенности профессиональных групп. Профессиональная субкультура.
30. Характеристика глобальных изменений в сфере труда и занятости.
31. Рынок труда и система занятости в контексте социологического анализа.
32. Прикладные аспекты исследования трудовой деятельности.
33. Тематика социологических исследований трудовой деятельности

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформированность компетенции
не зачтено	Несформированность компетенции

#### **5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-10**

1. Особенности предложения труда в России.
2. Особенности спроса на труд в России.
3. Использование модели «труд – досуг» для анализа российского рынка труда.
4. Модель домашнего производства и возможности ее применения в России.
5. Роль домашнего хозяйства в СССР и в современной России.
6. Инвестиции в человеческий капитал в России: направления, особенности, проблемы.
7. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.
8. Анализ эластичности спроса на труд на рынке образовательных услуг в России.
9. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее.
10. Экономическая рента на российском рынке труда.
11. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
12. Монопсония на российском рынке труда.
13. Профсоюзы: сравнение их роли в развитых странах и в России
14. Профсоюзы, их роль на российском рынке труда.
15. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда.
16. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
17. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
18. Анализ факторов, влияющих на конкурентоспособность российских работников
19. Влияние квазипостоянных издержек на труд на отношения найма в России.
20. Компенсационные различия в оплате труда в России: история и современность.
21. Особенности компенсационных различий в оплате труда в Российской экономике.
22. Взаимосвязь статуса работника и его зарплаты в России.
23. Международный опыт трудовых отношений и его значение для России.
24. Особенности рынка труда в развитых странах.
25. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
26. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
27. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ.
28. Особенности сегментации российского рынка труда.



29. Внутренние рынки труда в России.
30. Влияние государства на рынок труда в России.
31. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России.
32. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
33. Проблемы дискриминации на российском рынке труда.
34. Проблемы возрастной дискриминации на российском рынке труда.
35. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.
36. Проблемы этнической дискриминации на российском рынке труда.
37. Проблемы дискриминации иммигрантов на российском рынке труда.
38. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда.
39. Текучесть кадров в России как форма межфирменной трудовой мобильности.
40. Особенности российской безработицы в условиях кризиса.
41. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
42. Неполная и избыточная занятость на российском рынке труда.
43. Вторичная занятость на российском рынке труда.
44. Проблемы молодежной занятости на российском рынке труда.
45. Проблемы занятости пожилых работников на российском рынке труда.
46. Проблемы занятости инвалидов на российском рынке труда.
47. Особенности развития инфраструктуры российского рынка труда.
48. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы.

Негосударственные структуры занятости за рубежом и в России

### **5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-1**

1. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.
2. Российский рынок труда: особенности мотивации работников.
3. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.
4. Нормирование труда и его особенности в России.
5. Тарифная система и ее роль в современной России.
6. Бестарифные системы оплаты труда в России.
7. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.
8. Проблемы справедливой заработной платы в российских условиях.
9. Сдельная и повременная оплата: сравнительный анализ достоинств и недостатков.
10. Эволюция форм оплаты труда в современной России.
11. Как бороться с оппортунистическим поведением работника?
12. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста.
13. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт.
14. Индивидуальные и групповые стимулы при сдельной оплате: российский и зарубежный опыт.
15. Взаимосвязь производительности труда и последовательности его оплаты: российский и зарубежный опыт.
16. Уровень жизни в России: исторический аспект.
17. Уровень жизни в России: региональный аспект.
18. Москва и «регионы»: две страны (проблемы уровня и качества жизни).
19. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.



20. Качество трудовой жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
21. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.
22. Особенности и проблемы оплаты труда госслужащих в современной России.
23. Особенности и проблемы оплаты труда российских чиновников.
24. Проблемы дифференциации доходов в современной России.
25. Проблемы бедности в мире и России.
26. Взаимосвязь бедности и преступности в России.
27. Средний класс в России: миф или реальность?
28. Особенности и проблемы трудовых отношений в России в условиях кризиса.
29. Международный опыт регулирования трудовых отношений; его роль для России.
30. Международная организация труда: достижения и проблемы.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент получает за реферат оценку «хорошо», если основные требования (содержательность, краткость, логичность и современность) выполнены, но не в полной мере, или в работе выявлены иные недостатки, или в ней отсутствуют собственные примеры. Если к хорошему реферату прилагаются не менее 3-х хороших ответов на вопросы (комментариев), а также 3-4 решенные задачи, студент получает оценку «хорошо» за все письменное задание.
не зачтено	Неудовлетворительную оценку студент может получить: • за выбор темы, не входящей в рекомендованный список тем рефератов (если на это нет специального разрешения преподавателя); • за использование старой литературы (например, семи- или восьмилетней давности); • за «скачивание» чужого реферата из Интернета; • за полное совпадение работы с работой другого студента; • если содержание выбранной темы совершенно не раскрыто; • если более половины текста реферата не связано с выбранной темой; • если объем работы превышает 25 страниц.

### 5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-10

1. Второй закон Маршалла-Хикса может объяснить, почему:

- а) в тех отраслях, где производятся товары и услуги первой необходимости, работникам легче добиваться роста заработной платы, не опасаясь при этом массовых увольнений;
- б) спрос на труд для фирмы-монополиста на товарном рынке менее эластичен, чем для конкурентной фирмы;
- в) спрос на продукцию отрасли менее эластичен, чем на продукцию отдельной фирмы;
- г) в долгосрочном периоде спрос на труд более эластичен, чем в краткосрочном периоде;
- д) профсоюзы часто пытаются противодействовать технологическим нововведениям в своей отрасли, которые увеличат эластичность замещения труда капиталом

### 2. Какое из утверждений неверно:

- а) человеку доставляет большее удовлетворение та деятельность, в которой он действует наиболее продуктивно;



- б) если занятие (на рынке труда или в домашнем хозяйстве) человеку нравится, это повышает вероятность достижения хороших результатов;
- в) различное отношение к тем или иным занятиям может быть вызвано гендерными факторами;
- г) среди туристов, особенно из развитых стран, чаще встречаются люди среднего возраста;
- д) эффект отчаявшегося работника во многом объясняет появление скрытой безработицы.

**3. Для товаропроизводителя-монополиста спрос на труд:**

- а) больше, чем для конкурентной фирмы;
- б) меньше, чем для конкурентной фирмы;
- в) может быть как меньше, так и больше, чем для конкурентной фирмы;
- г) такой же, как для конкурентной фирмы;
- д) равен нулю.

**4. Какое из приведенных суждений не соответствует законам производного спроса?**

- а) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше доля на труд в общих издержках;
- б) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на другие факторы производства;
- в) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность предложения других факторов производства;
- г) эластичность спроса на труд тем выше, чем легче заменить труд другими факторами производства;
- д) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на продукт труда.

**5. Из теории домашнего производства известно, что:**

- а) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, занятых в домашнем хозяйстве;
- б) эффект отчаявшегося работника приводит к росту числа людей, ищущих работу;
- в) эффект дополнительного и отчаявшегося работника действуют в одном направлении;
- г) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, увольняющихся с работы;
- д) дополнительные и отчаявшиеся работники представляют собой разные группы людей.

**6. Какое из утверждений неверно?**

- а) соотношение предельных продуктов двух разных видов труда должно равняться соотношению их зарплат.
- б) распределение налогового бремени на зарплату между работниками и работодателями зависит от эластичности предложения труда.
- в) квалифицированный и неквалифицированный труд для фирмы могут быть взаимодополняющими;



г) когда одним видом труда можно заменять другой, рост зарплаты у одной группы работников приведет к росту спроса на труд другой группы.

д) в большинстве случаев труд высокой квалификации и капитал заменяют друг друга.

**7. Незарплатные издержки не включают:**

а) затраты организации на социальный пакет;

б) издержки по найму персонала;

в) затраты на кадровую работу в фирме;

г) постоянный оклад, не зависящий от отработанного времени;

д) затраты на переподготовку кадров.

**5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-1**

**1. С каким утверждением нельзя согласиться?**

а) решение человека о приобретении высшего образования можно назвать инвестиционным решением;

б) решение человека о приобретении высшего образования можно назвать инвестиционным только в том случае, если это образование платное;

в) решение о том, стоит ли жениться (выходить замуж), может рассматриваться как решение инвестиционное;

г) решение о том, сколько детей нужно иметь в семье, может рассматриваться как решение инвестиционное;

д) издержки (материальные и моральные) на образование обратно пропорциональны способностям учащегося.

**2. Фирма скорее оплатит обучение своего сотрудника:**

а) при общем обучении;

б) при получении высшего образования;

в) при изучении иностранного языка;

г) при специализированном обучении;

д) при обучении работе с персональным компьютером.

**3. 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.

**4. Издержки, связанные с инвестициями в человеческий капитал, не включают:**



- а) плату за обучение, расходы на учебники;
- б) транспортные расходы на дорогу до института и обратно;
- в) альтернативные издержки (деньги, не заработанные за время обучения);
- г) расходы на восстановление умственных и душевных сил, потраченных на обучение;
- д) взятки нечестным преподавателям.

**5. 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, потому что его заработная плата должна будет возрасти в соответствии с его более высокой производительностью;
- д) верно все перечисленное.

**6. 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.

**7. С каким утверждением нельзя согласиться?**

- а) решение человека о приобретении высшего образования можно назвать инвестиционным решением;
- б) решение человека о приобретении высшего образования можно назвать инвестиционным только в том случае, если это образование платное;
- в) решение о том, стоит ли жениться (выходить замуж), может рассматриваться как решение инвестиционное;
- г) решение о том, сколько детей нужно иметь в семье, может рассматриваться как решение инвестиционное;
- д) издержки (материальные и моральные) на образование обратно пропорциональны способностям учащегося.

**Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	50% и более правильных ответов



Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	Менее 50% правильных ответов

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Экономика и социология труда : Учебник / Государственный университет управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 584 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003458-4. - ISBN 978-5-16-110541-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834733&idb=0>.
2. Волгин Н. А. Кейз-стади в подготовке экономистов и менеджеров : учеб. для студентов, обучающихся по специальности 060200 "Экономика труда" и других экономических специальностей. - М. : Изд.-торговая корпорация "Дашков и К", 2004. - 440 с. - ISBN 5-94798-336-2 : 132.00., 1 экз.
3. Асалиев Асали Магомедалиевич. Экономика и управление человеческими ресурсами : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 143 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006913-5. - ISBN 978-5-16-104878-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=625496&idb=0>.
4. Кибанов Ардальон Яковлевич. Экономика и социология труда : Учебник / Государственный университет управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 584 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003458-4. - ISBN 978-5-16-110541-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874783&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Норма-ИНФРА-М, 2000. - 412 с. - ISBN 5-86225-517-6 (Инфра-М) : 71.40., 1 экз.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

[www.gks.ru](http://www.gks.ru) (сайт Росстата)  
[www.vopreco.ru](http://www.vopreco.ru) (сайт журнала "Вопросы экономики")  
[www.chelt.ru](http://www.chelt.ru) (сайт журнала "Человек и труд")  
[www.ilo.ru](http://www.ilo.ru) (официальный сайт Международной организации труда)  
[www.isras.rssi.ru](http://www.isras.rssi.ru) (сайт журнала "Социологические исследования")  
[www.rg.ru](http://www.rg.ru) (сайт "Российской газеты")  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru) (сайт журнала "Управление персоналом")  
[www.trud.ru](http://www.trud.ru) (сайт газеты "Труд")  
[www.econ.msu.ru/demografia](http://www.econ.msu.ru/demografia) (сайт "Демография России и Российской империи")  
[www.bls.gov](http://www.bls.gov) (Bureau of labor statistics)



## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент.

Рецензент(ы): Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.