

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы  
Кафедра налоговой политики и таможенного дела



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института управления и  
государственной службы  
Р.Г. Харьковский  
(подпись)

« 14 » февраля 2025 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по учебной дисциплине**

**Экономика труда и социально-экономические отношения**

(наименование учебной дисциплины, практики)

**38.03.01 Экономика**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**«Налоги и финансовый консалтинг»**

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:  
Доцент

  
(подпись)

М.А. Щетинина

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры налоговой политики и  
таможенного дела от « 14 » февраля 2025 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой  
налоговой политики и  
и таможенного дела

  
(подпись)

А.Е. Пожидаев

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине  
«Экономика труда и социально-экономические отношения»**

**Задания закрытого типа**

**Задания закрытого типа на выбор правильного ответа**

1. Выберите один правильный ответ  
Что является основным предметом изучения экономики труда?  
А) Производство товаров и услуг  
Б) Взаимодействие между работниками и работодателями на рынке труда  
В) Социальная стратификация общества  
Г) Развитие технологий  
Правильный ответ: Б  
Компетенции (индикаторы): УК-6.1
  
2. Прочитайте текст и выберите правильный вариант ответа  
Что характеризует безработицу фрикционную?  
А) Безработица, связанная с циклическими колебаниями экономики.  
Б) Безработица, связанная с изменением структуры экономики.  
В) Безработица, связанная с добровольным поиском работы.  
Г) Безработица, связанная с технологическими изменениями.  
Правильный ответ: В  
Компетенции (индикаторы): УК-6.1
  
3. Прочитайте текст и выберите правильный вариант ответа  
Какой из перечисленных методов является инструментом регулирования социально-трудовых отношений?  
А) Монополия  
Б) Коллективный договор  
В) Дискриминация  
Г) Спекуляция  
Правильный ответ: Б  
Компетенции (индикаторы): УК-6.1
  
4. Выберите один правильный ответ  
Что такое социальное партнерство?  
А) Конкуренция между работниками.  
Б) Взаимодействие между работодателями и работниками на основе сотрудничества и согласия.  
В) Противостояние между профсоюзами и работодателями.  
Г) Государственное регулирование рынка труда.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

5. Выберите один правильный ответ

Какой показатель наиболее точно отражает уровень безработицы?

А) Число безработных

Б) Уровень занятости

В) Уровень безработицы, рассчитанный как процент от рабочей силы

Г) Число вакансий

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

6. Выберите один правильный ответ

Компания внедрила новую систему управления проектами. Какой показатель наиболее точно отразит её эффективность?

А) Уровень удовлетворенности сотрудников.

Б) Количество проведенных совещаний.

В) Снижение затрат времени и ресурсов на завершение проектов.

Г) Количество используемого программного обеспечения.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

7. Выберите один правильный ответ

Какой показатель лучше всего отражает эффективность работы сборки деталей на конвейере?

А) Количество бракованных деталей.

Б) Количество собранных деталей за час.

В) Время, затраченное на обеденный перерыв.

Г) Количество использованных инструментов.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

8. Выберите один правильный ответ

Высокая производительность труда может быть достигнута за счет:

А) Увеличения численности персонала

Б) Увеличения затрат на сырье

В) Оптимизации технологических процессов и повышения квалификации персонала

Г) Снижения заработной платы

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

9. Выберите один правильный ответ

К косвенным показателям эффективности использования трудовых ресурсов относится:

- А) Выработка на одного работника
- Б) Уровень текучести кадров
- В) Фондоотдача
- Г) Коэффициент использования оборудования

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

10. Выберите один правильный ответ

Что показывает показатель "коэффициент использования рабочего времени"

- А) Долю рабочего времени, фактически отработанного работником
- Б) Объем продукции, произведенной за единицу времени
- В) Затраты на оплату труда на единицу продукции
- Г) Количество работающих

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

11. Выберите один правильный ответ.

Какой из перечисленных инструментов кадровой политики относится к методам привлечения персонала?

- А) Система аттестации
- Б) Программа обучения и развития
- В) Рекомендации сотрудников
- Г) Система мотивации

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

12. Прочитайте текст и выберите правильный вариант ответа

Что является основным инструментом оценки эффективности работы сотрудников?

- А) Программа адаптации
- Б) Система оплаты труда
- В) КРІ (ключевые показатели эффективности)
- Г) Корпоративная культура

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

13. Выберите один правильный ответ.

К какому инструменту кадровой политики относится разработка должностных инструкций?

- А) Мотивации персонала
- Б) Управления конфликтами
- В) Формирования организационной структуры

Г) Оценки персонала

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

14. Выберите один правильный ответ.

Какой из перечисленных инструментов наиболее эффективен для повышения уровня квалификации сотрудников?

А) Система премирования

Б) Программа корпоративного обучения

В) Внутренний аудит

Г) Анализ рынка труда

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

15. Выберите один правильный ответ.

Какой инструмент используется для анализа текучести кадров?

А) Анкетирование сотрудников

Б) Система мотивации

В) Формирование организационной структуры

Г) Система обучения

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

### **Задания закрытого типа на установление соответствия**

1. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.  
Типы заработной платы.

Типы заработной платы		Характеристика
1) Повременная	А)	плата за время.
2) Повременная с премиальными	Б)	плата за результат.
3) Сдельная	В)	плата за время + бонусы за результаты.
4) Фиксированная	Г)	фиксированная сумма, независимо от времени или результата.

Правильный ответ:

1	2	3	4
А	В	Б	Г

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

2. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.  
Это макроэкономические показатели.

- |                          |    |   |
|--------------------------|----|---|
| 1)                       | А) | стоимость привлечения и использования финансовых и материальных ресурсов в бизнесе.                       |
| Цена продукции           |    |   |
| 2)                       | Б) | процентная доля экономически активного населения, которая не имеет работы, но активно ищет ее.            |
| Производительность труда |    |   |
| 3)                       | В) | количество продукции или услуг, производимых одним работником (или группой работников) за единицу времени |
| Уровень безработицы      |    |   |
| 4)                       | Г) | определяется спросом и предложением на рынке, а также издержками производства                             |
| Цена капитала            |    |   |

Правильный ответ:

1	2	3	4
Г	В	Б	А

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

3. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.  
Рынок труда состоит из нескольких ключевых элементов, которые взаимодействуют друг с другом, определяя его функционирование.

- | Понятие          | Характеристика   |
|------------------|--|
| 1) Спрос на труд | А) готовность и способность работников предлагать свои услуги на рынке труда |

- 2) Предложение труда Б) формируется под воздействием спроса и предложения на труд
- 3) Заработная плата В) совокупность всех лиц, способных и желающих работать, включая занятых и безработных
- 4) Рабочая сила Г) потребность работодателей в работниках определенной квалификации для выполнения необходимых задач.
- 5) Инфраструктура рынка труда: Д) организации и институты, способствующие функционированию рынка труда

Правильный ответ:

1	2	3	4	5
В	А	Б	Г	Д

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

4. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.  
Конъюнктура рынка труда характеризуется несколькими ключевыми показателями и может быть описана с помощью различных классификаций. По уровню занятости и безработицы:

Вид	Характеристика
1) Рынок труда в А) состоянии полной занятости (благоприятная конъюнктура)	111 Уровень безработицы может быть относительно низким, но часть населения работает неполный рабочий день или занята неквалифицированным трудом, не соответствующим своей квалификации
2) Рынок труда в Б) состоянии скрытой безработицы (нейтральная конъюнктура)	Высокий уровень безработицы, низкий спрос на рабочую силу, медленный или нулевой рост заработных плат, возможность снижения заработных плат.

- |  |  |
|--|--|
| 3) Рынок труда в состоянии открытой безработицы (неблагоприятная конъюнктура)    | В) Низкий уровень безработицы (близкий к естественному уровню), высокий уровень занятости, высокий спрос на рабочую силу, рост заработных плат         |
| 4) Рынок труда в состоянии структурной безработицы (неблагоприятная конъюнктура) | Г) Безработица вызвана несоответствием между предложением и спросом на рабочую силу по квалификации, географическому расположению или другим факторам. |

Правильный ответ:

1	2	3	4
Б	А	Г	В

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

5. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца
- Оценка мотивации и удовлетворенности персонала

Вид	Характеристика
1) Анкетирование	А) Высокая текучесть может указывать на проблемы с мотивацией и удовлетворенностью
2) Интервью	Б) Групповые дискуссии, позволяющие выявить общие проблемы и мнения.
3) Фокус-группы	В) Индивидуальные беседы с сотрудниками для более глубокого понимания их мнения.
4) Анализ текучести кадров	Г) Опросы сотрудников для оценки их мотивации, удовлетворенности работой, условиями труда и т.д.

Правильный ответ:



1	2	3	4
Г	В	Б	А

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

6. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.  
Установите соответствие факторов, связанных с персоналом.

- |                           |      |   |
|---------------------------|------|---|
| 1)                        | А)   | Заинтересованность в работе, чувство признания, наличие стимулов (материальных и нематериальных), комфортная рабочая среда, справедливая система оплаты труда, возможности для профессионального роста и развития |
| Квалификация и навыки     | и    |   |
| 2) Мотивация              | и Б) | Уровень образования, опыт работы, профессиональные навыки, умение работать в команде, адаптивность к изменениям   |
| удовлетворенность работой |      |   |
| 3)                        | В)   | Физическое и психическое здоровье сотрудников напрямую влияет на их работоспособность. Стресс, выгорание, болезни снижают производительность.   |
| Личностные качества       |      |   |
| 4)                        | Г)   | Ответственность, организованность, дисциплинированность, инициативность, креативность – все эти качества влияют на эффективность работы   |
| Здоровье и благополучие   | и    |   |

Правильный ответ:

1	2	3	4
Б	А	Г	В

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

7. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Рынок труда можно классифицировать по уровню занятости и безработицы. Установите соответствие:

Понятие	Характеристика
1) Рынок труда с низкой безработицей (напряженный рынок труда)	А) Характеризуется низким уровнем безработицы, высоким спросом на рабочую силу и конкуренцией работодателей за работников. Часто наблюдается дефицит квалифицированных специалистов в отдельных отраслях.
2) Рынок труда с высокой безработицей (слабый рынок труда)	Б) Характеризуется умеренным уровнем безработицы, балансом спроса и предложения на рабочую силу. Ситуация относительно стабильна, без резких колебаний
3) Рынок труда со стабильной занятостью (нейтральный рынок труда):	В) Характеризуется высоким уровнем безработицы, низким спросом на рабочую силу и конкуренцией работников за рабочие места. Работники имеют меньше возможностей для выбора работы и могут быть вынуждены соглашаться на более низкую заработную плату и худшие условия труда.

Правильный ответ:

1	2	3
А	В	Б

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

8. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца. Установите соответствие рынка труда по квалификации рабочей силы:

Вид	Характеристика
1) Рынок труда с дефицитом квалифицированных специалистов	А) Спрос на специалистов с определенными навыками и опытом превышает предложение. Это может привести к росту

заработной платы в этих областях.

2)

Б)

Рынок труда с избытком неквалифицированной рабочей силы

Предложение

неквалифицированной рабочей силы превышает спрос. Это может привести к снижению заработной платы и высокой конкуренции за рабочие места.

3) Рынок труда со В)  
сбалансированным предложением квалифицированной рабочей силы

Спрос и предложение на специалистов примерно равны.

Правильный ответ:

1	2	3
А	Б	В

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

9. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.  
Установите соответствие квалификации безработицы по причинам возникновения:

Вид	Характеристика
1) Фрикционная безработица А)	111 Безработица, связанная с сезонными колебаниями спроса на рабочую силу в определенных отраслях (например, туризм, сельское хозяйство).
2) Сезонная безработица Б)	Кратковременная безработица, связанная с переходом людей с одной работы на другую. Это добровольная безработица, связанная с поиском более подходящей работы или переездом.
3) Циклическая безработица В)	Долгосрочная безработица, вызванная несоответствием между навыками и квалификацией безработных и требованиями работодателей.



А	Б	Г	В
---	---	---	---

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

11. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Существует множество теорий мотивации, объясняющих, почему люди ведут себя так, а не иначе. Установите соответствие несколько наиболее известных:

Теория	Характеристика
1)  Иерархия потребностей Маслоу:	А) Мотивация зависит от трех факторов: 1.Ожидание (Expectancy): Вера в то, что усилие приведет к определенному результату. 2.Инструментальность (Instrumentality): Вера в то, что результат приведет к вознаграждению. 3.Валентность (Valence): Ценность вознаграждения для человека. Формула: Мотивация = Ожидание x Инструментальность x Валентность.
2)  Теория ожиданий Врума	Б) Эта теория постулирует, что человеческие потребности организованы в иерархическую пирамиду. Человек стремится удовлетворить потребности нижних уровней, прежде чем перейти к потребностям более высокого уровня.
3)  Теория справедливости (Адамса)	В)  Люди сравнивают свои результаты и затраты с результатами и затратами других людей. Чувство несправедливости (неравенство) снижает мотивацию. Люди стремятся к балансу между вкладом и вознаграждением.

4) Г)

Теория установления целей (Локка)

Четкие, конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и ограниченные по времени (SMART) цели повышают мотивацию и производительность.

5) Д)

Теория самоопределения (Deci & Ryan)

Фокусируется на врожденной человеческой потребности в автономии, компетентности и связи. Внутренняя мотивация выше, когда эти потребности удовлетворены. Внешняя мотивация (например, награды) может снизить внутреннюю мотивацию, если воспринимается как контролирующая.

Правильный ответ:

1	2	3	4	5
Б	А	В	Г	Д

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

12. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Установите соответствие элементов рынка труда.

Понятие	Характеристика
1) Спрос на труд	А) готовность и способность работников предлагать свои услуги на рынке труда
2) Предложение труда	Б) формируется под воздействием спроса и предложения на труд

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 3)<br>Заработная плата            | В) совокупность всех лиц, способных и желающих работать, включая занятых и безработных                |
| 4)<br>Рабочая сила                | Г) потребность работодателей в работниках определенной квалификации для выполнения необходимых задач. |
| 5)<br>Инфраструктура рынка труда: | Д) организации и институты, способствующие функционированию рынка труда                               |

Правильный ответ:

1	2	3	4	5
В	А	Б	Г	Д

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

13. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца. Внешние факторы, влияющие на эффективность трудовых ресурсов, можно разделить на несколько категорий. Установите соответствие факторов.

- | Факторы                   | Влияние  |
|---------------------------|--|
| 1)<br>Экономические       | А) Инфляция, уровень безработицы                                 |
| 2)<br>Социальные          | Б) минимальная заработная плата, рабочее время, права работников |
| 3)<br>Политические        | В) Возрастная структура, образование и подготовка кадров         |
| 4) Природно-климатические | Г) Стихийные бедствия, экологические проблемы                    |

Правильный ответ:

1	2	3	4
А	В	Б	Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

14. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца. Установите

соответствие некоторых направлений кадровой политики.

Вид		Характеристика
1)	А)	111 Оценка сотрудников позволит уточнить уровень квалификац и определить их потенциал
2)	Б)	Тренинги и стажировки
3)	В)	Учитываются профессиональные навыки человека занимаемой должност и личностные характеристики
4)	Г)	Переход из одной должности другую, перевод в соседн проект или филиал
Аттестация		
Подбор персонала		
Обучение		
Ротация кадров		

Правильный ответ:

1	2	3	4
А	В	Б	Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

### Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

- Определите последовательность действий для анализа эффективности/производительности:
  - Оценка эффективности внедрённых мероприятий
  - Сбор данных.
  - Анализ данных.
  - Определение факторов, влияющих на эффективность.
  - Разработка рекомендаций по улучшению.
  - Определение целей и показателей
 Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

Правильный ответ: Е, Б, В, Г, Д, А.

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

- Установите последовательность прогнозирования развития рынка труда:



- А) Определение целей и задач прогнозирования.
- Б) Сбор и анализ данных.
- В) Выбор методологии прогнозирования.
- Г) Разработка прогноза.
- Д) Оценка достоверности и неопределенности прогноза.
- Е) Презентация и интерпретация результатов.
- И) Мониторинг и корректировка.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д, И, Е.

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

3. Установите последовательность этапов анализа конкретного рынка труда:

- А) Прогнозирование развития рынка труда: Тенденции развития отрасли, прогнозирование изменения спроса и предложения.
- Б) Анализ спроса на труд: Факторы, влияющие на спрос, прогнозирование спроса.
- В) Анализ предложения труда: Источник рабочей силы, квалификация, мобильность.
- Г) Анализ равновесия на рынке труда: Уровень заработной платы, уровень безработицы.
- Д) Характеристика отрасли/профессии: Требования к квалификации, размер заработной платы, динамика занятости.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

Правильный ответ: Д, Б, В, Г, А

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

4. Определите последовательность действий для анализа эффективности/производительности:

- А) Оценка эффективности внедрённых мероприятий
- Б) Сбор данных.
- В) Анализ данных.
- Г) Определение факторов, влияющих на эффективность.
- Д) Разработка рекомендаций по улучшению.
- Е) Определение целей и показателей

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

Правильный ответ: Е, Б, В, Г, Д, А

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

5. Определите последовательность этапов нормирования труда:

А) Планирование: Определение целей и задач нормирования, выбор методов и средств.

Б) Подготовка: Сбор необходимой информации о технологическом процессе, оборудовании, квалификации персонала.

В) Измерение и анализ: Проведение хронометража, фотографии рабочего дня или других исследований.

Г) Внедрение и корректировка: Внедрение разработанных норм в производство и их последующая корректировка с учетом изменений в технологическом процессе и других факторов.

Д) Разработка норм: Обработка полученных данных и установление норм труда.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

Правильный ответ: А, Б, В, Д, Г

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

6. Установите последовательность этапов стратегического управления персоналом:

А) Реализация

Б) Анализ и диагностика

В) Планирование

Г) Контроль и корректировка

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

7. Прочитайте текст и установите последовательность. Профессии обучение реализуется в несколько стадий:

А) Выявление потребности персонала в обучении.

Б) Мотивирование.

В) Определение подхода к обучению.

Г) Выбор методов и мероприятий.

Д) Контроль.

Е) Организация мероприятий, то есть непосредственно учебный процесс

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Е, Д.

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

8. Установите последовательность планирования трудовых показателей:

А) Мотивация сотрудников.

Б) Выбор ключевых показателей эффективности (KPI).

В) Методы планирования.

Г) Учет внешних и внутренних факторов.

Д) Контроль и корректировка.

Е) Определение целей и задач

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

Правильный ответ: Е, Б, В, Г, Д, А

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

9. Установите последовательность этапов планирования преемственности.

А) Оценка текущего состояния.

Б) Разработка плана преемственности.

В) Реализация плана преемственности.

Г) Мониторинг и корректировка.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

## **Задания открытого типа**

### **Задания открытого типа на дополнение**

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Под \_\_\_\_\_ понимается научно обоснованное определение оптимальных затрат времени на выполнение конкретного вида работы (или её элемента) одним или группой работников с учетом необходимых перерывов, обеспечивающих высокую производительность труда при соблюдении норм безопасности и гигиены.

Правильный ответ: Нормирование труда

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

\_\_\_\_\_ – это показатель эффективности работы, который отражает количество произведенной продукции или оказанных услуг в расчете на единицу затраченного труда (рабочего времени, количества работников и т.д.).

Правильный ответ: Производительность труда

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

\_\_\_\_\_ – безработица, вызванная спадом экономической активности.

Правильный ответ: Безработица циклическая

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

4. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Под \_\_\_\_\_ понимается количество и качество дост  
работников, их навыки, опыт, образование и готовность работ  
определённую плату.

Правильный ответ: Предложение рабочей силы

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

5. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

\_\_\_\_\_ – это совокупность экономических, социаль  
правовых отношений, возникающих между работниками (предл  
рабочей силы) и работодателями (спрос на рабочую силу) в процессе  
использования и вознаграждения труда.

Правильный ответ: Рынок труда

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

6. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

\_\_\_\_\_ – это система установления норм труда, определ  
количество, качество и время выполнения работы одним или гр  
работников за определённый период.

Правильный ответ: Нормирование труда

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

7. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Под \_\_\_\_\_ понимается совокупность целей и прин  
которые определяют направление и содержание работы с персоналом.

Правильный ответ: Кадровая политика

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

8. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

При \_\_\_\_\_ – руководство предприятия имеет  
качественный диагноз, так обоснованный прогноз развития ситуа  
располагает средствами для влияния на нее.

Правильный ответ: Рациональная кадровая политика

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

9. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

\_\_\_\_\_ – это разработанное руководством органи  
приоритетное направление действий, необходимых для дости  
долгосрочных целей по созданию высокопрофессионал  
ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегич  
задачи организации и ее ресурсные возможности.

Правильный ответ: Кадровая стратегия

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

### **Задания открытого типа с кратким свободным ответом**

1. Какие права работника защищены трудовым законодательством РФ?

Правильный ответ: Права работника на труд, заработную плату, отдых, безопасные условия труда, социальное обеспечение, защиту от дискриминации.

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

2. Объясните теорию человеческого капитала?

Правильный ответ: Инвестиции в образование, обучение и здравоохранение повышают производительность и заработную плату людей.

Компетенции (индикаторы): УК-6.1

3. Цель нормирования труда?

Правильный ответ: Повышение производительности труда и эффективности производства.

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

4. Какой недостаток нормирования труда?

Правильный ответ: Сложность точного измерения производительности труда.

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

5. Какой инструмент является наиболее эффективным для повышения квалификации сотрудников?

Правильный ответ: Программа корпоративного обучения.

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

6. Какой инструмент используется для анализа текучести кадров?

Правильный ответ: Анкетирование.

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

### **Задания открытого типа с развернутым ответом**

1. Как автоматизация влияет на рынок труда?

Ожидаемый результат: Влияние автоматизации на рынок труда является сложным и динамичным процессом. Оно не ограничивается простым сокращением рабочих мест (1), но включает в себя создание новых

возможностей, изменение требований к квалификации и потенциальные социальные последствия, требующие внимательного анализа и проактивного реагирования со стороны общества и государства (2). Ключом к успешной адаптации к автоматизации является инвестиции в образование, переподготовку и создание гибкого рынка труда, способного адаптироваться к меняющимся условиям.

Критерии оценивания: «верно» – указывает один или оба пункта  
Компетенции (индикаторы): УК-6.1

2. Как государственная политика влияет на уровень заработной платы?  
Ожидаемый результат: Прямое влияние:

Минимальная заработная плата: Установление минимальной заработной платы напрямую влияет на заработки низкооплачиваемых работников. Повышение минимальной зарплаты может поднять заработки части населения, но также может привести к сокращению рабочих мест в некоторых отраслях, особенно если предприятия не могут компенсировать возросшие издержки (1).

Заработная плата государственных служащих: Заработная плата в государственном секторе влияет на заработные платы в частном секторе. Повышение зарплаты госслужащим может стать ориентиром для повышения зарплат в других секторах, особенно в тех, где существует конкуренция за рабочую силу.

Налоговая политика: Налоги на заработную плату (например, подоходный налог, социальные взносы) влияют на располагаемый доход работников. Высокие налоги снижают чистую заработную плату, в то время как снижение налогов может увеличить располагаемый доход. Кроме того, налоговые льготы для предприятий могут косвенно влиять на зарплаты, стимулируя их рост (2).

Политика в области регулирования рынка труда: Законодательство о профсоюзах, коллективных договорах, продолжительности рабочего времени, отпусках и увольнениях напрямую влияет на условия труда и, следовательно, на заработную плату. Сильные профсоюзы, например, часто способствуют более высоким зарплатам (3).

Политика стимулирования занятости: Правительственные программы, направленные на поддержку занятости (например, программы переподготовки, субсидирование рабочих мест), могут влиять на спрос на рабочую силу и, соответственно, на зарплаты (4).

Критерии оценивания: «верно» – указывает один или несколько пунктов.  
Компетенции (индикаторы): УК-6.1

3. Дайте развёрнутый ответ в свободной форме

Как автоматизация влияет на развитие персонала?

Ожидаемый результат: Автоматизация оказывает значительное, и порой противоречивое, влияние на развитие персонала. С одной стороны, она может

создавать новые возможности (1), а с другой — вызывать необходимость адаптации и переобучения (2). Автоматизация не является однозначно положительным или отрицательным явлением для развития персонала. Ее влияние зависит от того, как организации планируют и внедряют автоматизированные системы, а также от того, насколько эффективно они поддерживают своих сотрудников в процессе адаптации к изменениям. Ключевым фактором является инвестирование в обучение и переподготовку персонала, а также создание гибкой и адаптивной рабочей среды, которая способствует развитию навыков и карьерному росту сотрудников в эпоху автоматизации.

Критерии оценивания: «верно» – указывает один или оба пункта.

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

#### 4. Дайте развёрнутый ответ в свободной форме

Как кадровая политика влияет на развитие организации?

Ожидаемый результат: Кадровая политика играет критически важную роль в развитии организации, влияя на нее практически на всех уровнях. Эффективная кадровая политика привлекает высококвалифицированных специалистов, мотивированных на долгосрочное сотрудничество. Это достигается через конкурентную заработную плату, интересные задачи, возможности для профессионального роста, благоприятную корпоративную культуру и социальные льготы (1). Хорошо разработанная кадровая политика обеспечивает эффективное распределение ресурсов, повышает квалификацию персонала через обучение и развитие, стимулирует инновации и креативность, способствует формированию командной работы и повышению общей производительности (2). Гибкая и адаптивная кадровая политика позволяет организации быстро реагировать на изменения рынка, внедрять инновации, приспосабливаться к новым технологиям и развивать новые направления бизнеса (3). Продуманная кадровая политика способствует формированию позитивной и здоровой корпоративной культуры, основанной на доверии, взаимоуважении, командной работе и общих ценностях (4). Позитивная кадровая политика создает положительный имидж организации как привлекательного работодателя, привлекает талантливых специалистов и укрепляет ее репутацию на рынке.

Критерии оценивания: «верно» – указывает минимум два признака.

Компетенции (индикаторы): УК-6.2

#### 5. Дайте развёрнутый ответ в свободной форме

Что такое «succession planning»?

Ожидаемый результат: «Succession planning» (планирование преемственности) — это процесс идентификации и развития внутренних талантов, которые смогут занять ключевые позиции в организации в будущем, когда действующие сотрудники уйдут на пенсию, перейдут на другие должности или покинут компанию по другим причинам. Это не

просто замена ушедшего сотрудника, а стратегический подход к обеспечению непрерывности бизнеса и его дальнейшего развития.

Ключевые аспекты succession planning включают:

Идентификация ключевых позиций: Определение ролей, критически важных для функционирования организации (1).

Время выполнения – 15 мин.

Оценка текущих сотрудников: Анализ навыков, опыта и потенциала сотрудников, чтобы определить тех, кто может быть готов к продвижению (2).

Разработка планов развития: Создание индивидуальных планов обучения и развития для перспективных сотрудников, помогающих им приобрести необходимые навыки и знания для будущих ролей (3).

Создание резервного кадрового пула: Формирование списка потенциальных кандидатов на ключевые позиции (4).

Критерии оценивания: «верно» – указывает один или несколько аспектов.

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5

6. Дайте развёрнутый ответ в свободной форме

Какие вы знаете основные факторы, влияющие на выбор системы оплаты труда?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: Характер труда: Физический, умственный, творческий.

Возможность измерения результатов труда: Легко ли измерить количество и качество выполненной работы?

Технология производства: Массовое производство, единичное производство, ручная работа (1).

Финансовые возможности организации: Возможность выплачивать премии и бонусы (2).

Уровень квалификации персонала: Нужны ли системы, стимулирующие повышение квалификации?

Рыночная ситуация: Уровень зарплат в данной отрасли и регионе (3).

Критерии оценивания: «верно» – указывает один или несколько аспектов.

Компетенции (индикаторы): ПК-2.5.



### Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Экономика труда и социально-экономические отношения» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению 38.03.01 Экономика

Председатель учебно-методической комиссии  
института управления и государственной службы \_\_\_\_\_ В.П. Студеникина



Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)