



**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»**

И.В. Голубева, О.А. Голубева

В выборке из диагностического комплекса специальности 080505 – «Управление персоналом» по дисциплине «Экономика и социология труда» представлено 20 заданий разных тестовых форм. Задания могут быть использованы в текущей, итоговой диагностике и проверке остаточных знаний и умений.

Ключевые слова и словосочетания: дерево банка тестовых заданий, спецификация.

Данный банк заданий содержит тестовые материалы по курсу «Экономика и социология труда» для специальности 080505 – «Управление персоналом». Данный комплекс может использоваться специальностью «Менеджмент организации» для ИФМИП НГПУ.

Основное содержание направлено на проверку остаточных знаний федерального компонента государственного образовательного стандарта, однако не имеется строгого соответствия ГОС ВПО по дереву разделу учебной дисциплины, т.к. в ГОС ВПО данная дисциплина представлена кратко. Объем часов на дисциплину соответствует стандарту.

**ВЫПСКА из ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Специальность 080505 – Управление персоналом

Степень (квалификация) – менеджер

Утвержден «17» марта 2000 г.

Номер гос. регистрации: №279 эк/сп

**Обязательный минимум содержания дисциплины
«Экономика и социология труда»**

Индекс	Основные дидактические единицы стандарта	Всего часов
СД.02	<p align="center">Экономика и социология труда</p> <p>Труд как социально-экономическая категория; трудовой потенциал общества, организации, человека; социально-трудовые отношения и их регулирование; качество трудовой жизни; формирование кадровой политики организации; экономическая сущность организации труда; разделение и кооперация труда; организация и аттестация рабочих мест; рационализация трудовых процессов, изучение затрат рабочего времени; нормирование труда. Условия труда, охрана и безопасность труда; режим труда и отдыха; функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности; анализ и планирование трудовых показателей; социальные основы трудовой деятельности; социология организации; основы трудового поведения личности; социальная политика организации. социологическое исследование организации; оценка затрат на персонал; оценка эффективности и производительности труда; оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления; аудит в социально-трудовой сфере.</p>	

**Выписка из Профессиональной образовательной программы
института**

Наименование дисциплины по учебному плану –

«Экономика и социология труда»

Код дисциплины по учебному плану – СД.2

Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
Общая трудоемкость дисциплины	180	5-й
Лекционные занятия	36	5-й
Практические занятия	36	5-й
Лабораторные занятия	18	5-й
Вид итогового контроля	экзамен	5-й
Самостоятельная работа студента	90	5-й

СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ТЕСТОВЫХ МАТЕРИАЛОВ

Тематическая структура

1. Труд и социально – трудовые отношения.
 - 1.1. Труд как социально – экономическая категория.
 - 1.1.1. Понятие.
 - 1.1.2. Классификация видов труда.
 - 1.1.3. Роль труда.
 - 1.2. Понятие и составляющие трудового потенциала общества.
 - 1.3. Социально – трудовые отношения.
 - 1.3.1. Система.
 - 1.3.2. Типы социально – трудовых отношений.
 - 1.4. Рынок труда как совокупность социально – трудовых отношений.
 - 1.4.4. Регулирование рынка труда.
 - 1.4.1. Сущность.
 - 1.4.2. Особенности.
 - 1.4.3. Безработица.
 - 1.5. Качество трудовой жизни.
 - 1.5.1. Понятие.
 - 1.5.2. Классификация показателей качества трудовой жизни.
2. Формирование персонала и кадровой политики.
 - 2.1. Категории персонала.
 - 2.2. Потребность в персонале.
 - 2.2.1. Баланс рабочего времени.
 - 2.3. Анализ наличия и движения персонала.
 - 2.4. Формирование кадровой политики организации.
 - 2.4.1. Основные характеристики.
 - 2.4.2. Типы.
3. Экономические основы трудовой деятельности.
 - 3.1. Организация труда.
 - 3.1.1. Сущность.
 - 3.1.2. Направления.
 - 3.2. Организация рабочего места.
 - 3.3. Нормирование труда как основа организации труда.

- 3.3.1. Виды норм труда.
- 3.3.2. Классификация затрат рабочего времени.
- 3.3.3. Структура нормы времени.
- 3.3.4. Исследование затрат рабочего времени.
- 3.4. Функционально – стоимостной анализ.
- 4. Социальный аспект трудовой деятельности.
 - 4.1. Трудовая организация.
 - 4.2. Трудовое поведение.
 - 4.2.1. Понятие и виды.
 - 4.2.2. Отношение к труду.
 - 4.2.3. Удовлетворенность трудом.
 - 4.3. Трудовая мотивация.
 - 4.4. Социологические исследования в организации.
- 5. Производительность и эффективность труда.
 - 5.1. Экономическая природа производительности труда.
 - 5.1.1. Понятие.
 - 5.1.2. Показатели.
 - 5.1.3. Методы измерения.
 - 5.2. Анализ и планирование роста производительности труда.
 - 5.3. Оценка эффективности деятельности руководителей и специалистов. Аудит.
- 6. Зарботная плата и её организация.
 - 6.1. Тарифная система как элемент организации зарплаты.
 - 6.2. Расчет заработной платы.
 - 6.2.1. Расчет заработной платы рабочих.
 - 6.2.2. Состав фонда заработной платы.
 - 6.3. Зарботная плата как основной источник доходов населения.

Содержание тестовых материалов

1. Задание {{ 4 }} ТЗ № 4

... это персонифицированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик.

2. Задание {{ 14 }} ТЗ № 14

Процесс обособления различных видов трудовой деятельности называется:

- разделение труда;
- кооперация труда;
- организация труда;
- нормирование труда;
- рационализация труда.

3. Задание {{ 39 }} ТЗ № 39

Плановый баланс рабочего времени одного работающего в итоге показывает:

- явочный фонд времени работника;
- сколько дней в году рабочий выходит на работу;
- полезный коэффициент фонда времени одного работающего;
- сколько дней в году номинально по плану должен отработать работник;
- сколько часов действительно должен отработать работник в плановом году.

4. Задание {{ 50 }} ТЗ № 50

Показатель выработки будет наибольшим по величине в стоимостном измерении:

- по валовому доходу;
- по чистой продукции;
- по валовой продукции;
- по товарной продукции;
- по условно-чистой продукции.

5. Задание {{ 78 }} ТЗ № 78

По методам привлечения людей к труду различают следующие виды труда:

- механизированный труд;
- регламентированный труд;
- добровольный, свободный труд;
- труд по экономическому принуждению;
- труд по внеэкономическому принуждению.

6. Задание {{ 97 }} ТЗ № 97

На формирование отношения человека к труду оказывают влияние следующие субъективные факторы:

- предшествующий опыт;
- характер общественных отношений;

- общая и профессиональная культура;
- система семейного и школьного воспитания;
- психологические, демографические и социально обусловленные особенности человека.

1.Труд и социально – трудовые отношения

1.1. Труд как социально – экономическая категория

1.1.2. Классификация видов труда

7. Задание {{ 57 }} ТЗ № 57

В зависимости от содержания труда различают следующие виды труда:

- простой и сложный;
- конкретный и абстрактный;
- умственный и физический;
- репродуктивный и творческий;
- индивидуальный и коллективный.

1.3. Социально – трудовые отношения

1.3.2. Типы социально – трудовых отношений

8. Задание {{ 32 }} ТЗ № 32

Социальное партнерство – это:

- социальный патронаж;
- политика и практика благотворительности;
- управление социальной сферой предприятия;
- система соглашений и коллективных договоров;
- социально – психологический климат коллектива.

2. Формирование персонала и кадровой политики

2.2. Потребность в персонале

2.2.1. Баланс рабочего времени

9. Задание {{ 24 }} ТЗ № 24

При непрерывном режиме работы предприятия номинальный фонд времени работы работника равен:

- явочному;
- полезному;
- плановому;

- календарному;
- фактическому.

10. Задание {{ 48 }} ТЗ № 48

Текучесть кадров возникает из-за:

- призыва в армию;
- поступления в учебное заведение;
- увольнения по собственному желанию;
- причин физического характера (болезнь, смерть);
- увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

2.3. Анализ наличия и движения персонала

11. Задание {{ 81 }} ТЗ № 81

Трудоёмкость производства единицы продукции – это:

- цена труда;
- цена рабочей силы;
- количество изделий, произведенных в единицу времени;
- время, затраченное на производство единицы продукции.

2.4. Формирование кадровой политики организации

2.4.1. Основные характеристики

12. Задание {{ 93 }} ТЗ № 93

Рынок труда выражает социально-трудовые отношения, связанные:

- со спросом на рабочую силу;
- с использованием части способностей;
- с временем использования рабочей силы;
- с внеэкономическим принуждением к труду;
- с распределением вновь созданной стоимости.

2.4.2. Типы

13. Задание {{ 33 }} ТЗ № 33

Тип кадровой политики, характеризующий ситуацию, когда руководство организации не имеет качественного диагноза, прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее, –

- активная;
- пассивная;
- реактивная;
- превентивная;
- авантюристическая.

3. Экономические основы трудовой деятельности
3.3. Нормирование труда как основа организации труда
3.3.1. Виды норм труда

14. Задание {{ 54 }} ТЗ № 54

Норма труда, являющаяся определяющей для других норм, –

- времени;
- выработки;
- управления;
- обслуживания;
- нормированное задание.

4. Социальный аспект трудовой деятельности

4.2. Трудовое поведение

4.2.1. Понятие и виды

15. Задание {{ 68 }} ТЗ № 68

Соответствие признака классификации виду трудового поведения:

Субъекты поведения	Позитивное, негативное
Производственная функция	Ценностное, ситуативное
Характер мотивации	Индивидуальное, коллективное
Результаты и последствия	Исполнительская, управленческая
	Жестко детерминированное, инициативное
	Нормативное, отклоняющееся от нормативов

5. Производительность и эффективность труда

5.1. Экономическая природа производительности труда

5.1.1. Понятие

16. Задание {{ 43 }} ТЗ № 43

Эффективность труда характеризуется:

- фондоотдачей;
- интенсивностью труда;
- производительностью труда;
- рентабельностью продукции;
- коэффициентом оборачиваемости.

5.1.3. Методы измерения

17. Задание {{ 82 }} ТЗ № 82

Общий оборот кадров характеризуется:

- отношением числа уволенных работников к среднесписочной численности за период;
- отношением суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников;
- отношением разности принятых и уволенных к среднесписочной численности работников;
- отношением выбывших по причинам текучести работников к среднесписочной численности за период;
- отношением числа принятых за определенный период времени к среднесписочной численности кадров за тот же период.

5.2. Анализ и планирование роста производительности труда

18. Задание {{ 100 }} ТЗ № 100

Восстановите последовательность планирования и анализа роста производительности труда:

- : рассчитывается изменение трудоемкости или выработки;
- : устанавливается относительное высвобождение числа работников;
- : рассчитывается прирост производительности труда по каждому отдельному фактору;
- : определяется трудоемкость или выработка, достигнутая в базисном периоде и определяется численностью работающих;
- : определяется общий прирост производительности труда в результате внедрения всех организационно-технических мероприятий.

5.3. Оценка эффективности деятельности руководителей и специалистов. Аудит

19. Задание {{ 59 }} ТЗ № 59

Соответствие участвующих в аудите сторон их характеристикам:

Самоаудит

Все работники

Линейные менеджеры

Руководство организации

Внешний аудит	Представители профсоюзов Другие независимые эксперты
Внутренний аудит	Специалисты кадровой службы Линейные менеджеры Представители профсоюза Руководители организаций Независимые эксперты

**TEST TASKS ON THE DISCIPLINE
«LABOUR ECONOMICS AND SOCIOLOGY»**

I.V. Golubeva, O.A. Golubeva

In the sampling of a diagnostic complex by the discipline “ Labour economics and sociology “ and specialty “ Human resources management “ there are 20 tasks of different test forms developed according to the AST- Center ideology. The tasks can be used in current and concluding diagnostics as well as in examination of residual knowledge and abilities of students.

Key words: tree of test task bank, specification.
