

Тема 1. Основные направления анализа и моделирования трудовых показателей

По средствам моделирования методы моделирования делятся на группы:  
технические  
материальные  
объективные

В формализованном моделировании используются  
чертежи  
физические объекты  
макеты

Экономико-математические модели по способам выделения соотношений между внешними условиями и характеристиками модели делятся на  
информационные  
идеальные  
функциональные

Характеристиками экономико-математической модели называются интересующие исследователя:  
конечные результаты функционирования объекта  
характеристики процесса функционирования  
характеристики управленческих воздействий на объект управления

По способам выражения соотношений между внешними условиями, внутренними параметрами и характеристиками экономико-математические модели делятся на  
структурные  
формализованные  
идеальные

В зависимости от эталона основным методом анализа трудовых показателей можно считать:  
расчетный  
сопоставительный  
абсолютный

Недостатком формализованных моделей является  
простота  
сложность  
размер

Рассуждение об объекте можно считать моделированием

аналоговым  
пространственным  
интуитивным

Методы идеального моделирования делятся на две группы (два  
правильных ответа)  
формализованное  
неформализованное  
физическое  
нефизическое

Структурные модели отражают  
внутреннюю организацию объекта  
внешнюю среду объекта  
внутреннюю и внешнюю среду объекта

В функциональных моделях  
внутренняя природа не изучается  
внутренняя природа изучается  
изучается внешняя природа объекта

В экономико-математических моделях факторы, имеющие экономический  
смысл делятся на  
функции  
процессы  
параметры

Основная идея функциональных моделей заключается в  
изучении поведения объекта  
изучении внутренней структуры объекта  
изучении внешней среды объекта

Недостатком сравнительного метода анализа трудовых показателей можно  
считать:  
недооценку трудового потенциала работников  
несовершенство методики расчета  
низкую точность метода

К видам анализа трудовых показателей можно отнести:  
тематический  
монографический  
исследовательский

К методам обработки исходных данных в анализе трудовых показателей  
относится:  
метод группировки

метод идентификации  
метод опознавания образов

В сравнительном методе анализа трудовых показателей в качестве эталона используются  
фактические показатели  
планируемые показатели  
нормативные показатели

При использовании сопоставительного метода в анализе трудовых показателей используют в качестве эталона  
планируемые показатели  
расчетные показатели  
фактические показатели

Под комплексным анализом трудовых показателей понимают  
итоговая оценка деятельности коллектива  
подведение итогов в конце года  
оперативный анализ трудовых показателей

Анализ ограниченного круга трудовых показателей используется при:  
оперативном анализе выявленных недостатков  
тактическом анализе трудовых показателей  
при стратегическом анализе внутренней среды предприятия

Тема 2. Анализ и моделирование состояния и изменения уровня жизни

Основные подходы к определению уровня жизни  
нормативный  
дескриптивный  
оба варианта

В России рассчитывают  
2 бюджета  
3 бюджета  
4 бюджета

Определение « (.....) представляет собой натуральный набор продуктов питания, учитывающий диетологические ограничения и обеспечивающий минимально необходимое количество калорий»  
относится к  
прожиточный минимум  
минимальный прожиточный бюджет  
рациональный потребительский бюджет

Минимальная продовольственная корзина в России дифференцируется по природно-климатическим зонам

7

8

9

В методике, определяющей показатель условий жизни населения, учтено факторов

3

4

5

В методике, определяющей показатель условий жизни населения, учтен фактор

особенности образа жизни

особенности менталитета населения России

размеры территории России

В факторе «природно-климатический» определяющем показатель условий жизни населения основным является параметр

суровость климата

мягкость климата

влажность климата

В факторе «особенности расселения» определяющем показатель условий жизни населения основным является параметр

расходы на здравоохранение

расходы на образование

транспортные услуги

Республика Татарстан входит в район, характеризующийся примерно одинаковыми условиями жизни населения, находящийся на месте

2

3

4

Минимальная продовольственная корзина малая товарная группа состоит из

20 товаров

25 товаров

30 товаров

При построении функции потребления Кейнс опирался:

на статистические данные

личный опыт

теоретические исследования

В модели функции потребления Кейнса основным фактором, определяющим уровень потребления, является:  
ставка процента  
доход  
инфляция

В гипотезе жизненного цикла Модильяни доход имеет:  
предсказуемую динамику  
неуправляемую динамику  
другие причины, формирующие динамику дохода

Исследование Кузнецца показали, что склонность к потреблению:  
постоянна на протяжении длительного периода времени  
изменяется на протяжении длительного периода времени  
не зависит от длительности периода исследования

Гипотеза постоянного дохода Фридмена предполагает рассматривать текущий доход как сумму:  
двух компонентов  
трех компонентов  
четырёх компонентов

Гипотеза постоянного дохода Фридмена предполагает, что каждый человек:  
рассчитывает получать определенный уровень дохода в будущем  
не может знать о величине будущего дохода  
считает, что будущий доход случайная величина

Фридмен предложил рассматривать текущий доход как сумму  
компонентов  
2  
3  
4

Целевая функция потребления Волконского основана на:  
планировании потребления государством  
поведении потребителя  
концепции минимального потребительского бюджета

Абсолютный подход к измерению уровня низких доходов основан на:  
измерении совокупной стоимостной оценки прожиточного минимума  
сложившихся соотношений в распределении дохода  
обследовании общественного мнения

К методам измерения уровня низких доходов относится следующий метод:

объективный  
сравнительный  
расчетный

### Тема 3. Моделирование формирования трудовых ресурсов

Модель Солоу относится к классу моделей:

микроэкономических  
макроэкономических  
мезоэкономических

Производственная функция в модели Солоу описывает:

предложение товаров  
спрос на произведенную продукцию  
другие характеристики производственного процесса

Модель Солоу предполагает, что производственная функция обладает свойством:

увеличивающейся отдачи от масштаба производства  
постоянной отдачи от масштаба производства  
уменьшающейся отдачей от масштаба производства

В модели Солоу исследуется связь между:

производительностью труда и фондовооруженностью  
производительностью труда и фондоотдачей  
производительностью труда и рентабельностью производства

Модель Солоу является:

кейнсианской  
неоклассической  
монетаристской

Условием существования классической модели рынка труда является:

структурные характеристики участников рынка труда  
неоднородность участников рынка труда  
однородность участников рынка труда

Спрос на работу в классической модели рынка труда зависит от:

количества участников рынка труда  
уровня заработной платы  
количества вакантных рабочих мест

Предложение работы со стороны предпринимателей определяется:

количеством вакантных рабочих мест  
предельной производительностью труда работников  
другими причинами

Классический рынок труда относится к классу моделей:  
равновесных  
неравновесных  
эклектичных

Классический рынок труда  
саморегулируемый  
нерегулируемый  
слаборегулируемый

В качестве условий определяющих тип рынка труда выступает  
мобильность трудовых ресурсов  
конкурентоспособность работников на рынке труда  
сегментация рынка труда

В качестве условий определяющих тип рынка труда выступает (два  
правильных ответа)  
конкурентоспособность работников на рынке труда  
степень влияния на рынок труда экономических агентов (работников,  
работодателей, государства)  
Барьеры входа и выхода на рынке труда

Модель классического рынка труда описывается уравнениями  
2  
3  
4

В состав уравнений, описывающих классический рынок труда входит  
сегментация рынка  
производственная функция  
предложение товаров

Тип рынка труда определяется  
4 условиями  
5 условиями  
6 условиями

В классической модели рынка труда спрос на работу определяется  
уровнем номинальной заработной платы  
уровнем реальной заработной платы  
стоимостью жизни работников

В классической модели рынка труда производственная функция зависит  
от  
одной переменной

двух переменных  
трех переменных

В классической модели рынка труда информация должна быть  
неполной  
полной  
не имеет значения

Тема 4. Моделирование прогнозирования движения трудовых ресурсов

В аналитической модели прогноз занятости основан на:  
экстраполяции тенденций занятости  
обобщении расчетов и прогнозов занятости  
на основании мнения экспертов

В блоке предложения рабочей силы при аналитическом методе прогноза занятости выделяют следующее количество категорий занятости работников:

5  
6  
7  
8

К временно незанятому населению в аналитической модели занятости относят:

неработающие инвалиды 1 группы  
неработающие инвалиды 2 группы  
неработающие инвалиды 3 группы

К временно незанятым в аналитической модели занятости населения относят

находящиеся на учебе в органах службы занятости  
работающие неполный рабочий день  
сезонные работники

Численность лиц в трудоспособном возрасте, имеющие длительный перерыв в трудовой деятельности и желающие возобновить ее определяют по данным (два правильных ответа)

социологических исследований  
выборочных статистических обследований  
данных служб занятости

В балансовой модели прогнозирования занятости населения изучаются факторы, влияющие на:

увеличение трудовых ресурсов  
движение рабочих мест



соотношение числа занятого и незанятого населения

В балансовой модели прогнозирования занятости населения ввод новых рабочих мест зависит от:

других экономических причин  
степени износа выбывающего оборудования  
стоимости ввода нового рабочего места

Прогноз занятости в балансовой модели осуществляется с помощью балансовых соотношений:

числа рабочих мест с числом вакансий  
числом работников и временно незанятого населения  
других соотношений

Динамика доли убыточных предприятий в балансовой модели занятости населения зависит от:

инвестиций  
темпа инфляции  
износа основных производственных фондов

В аналитической модели численность молодежи (М), которая пополнит рынок труда может рассчитываться по формуле, где, Р - численность выпускников со свободным распределением; П - определяемый прием в учебные заведения; О - отсеив учащихся; В - призыв в вооруженные силы

$$M = P - \Pi + O - B$$

$$M = P + \Pi + O + B$$

$$M = P - \Pi + O + B$$

В аналитической модели численность женщин, имеющих 3-х летних детей, которые могут пополнить рынок труда составит

$$ЧЖ = A * \frac{75}{100} * \frac{B}{100}$$

$$ЧЖ = A * \frac{85}{100} * \frac{B}{100}$$

$$ЧЖ = A * \frac{80}{100} * \frac{B}{100}$$

Основную долю численности лиц, попадающих на рынок труда по причинам увольнения кроме высвобождения, составляют уволенные по причинам текучести кадров  
уволенные по собственному желанию  
уволенные по решению администрации

Оценку численности высвобожденных работников при нестабильной экономической ситуации лучше всего производить

путем запросов плановых органов, отделов кадров предприятий, а также с учетом сложившихся тенденций на рынке труда способом построения экстраполяционных моделей методом динамического моделирования

Блок распределения рабочей силы в аналитической модели представляет возможность

оценить численность граждан, трудоустраивающихся самостоятельно, обращающихся за содействием в службу занятости, а также определить возможную численность трудоустраиваемых службой граждан; лиц, которым необходимо будет пройти переподготовку, направленных на общественные работы и безработных  
определить спрос на рабочую силу  
оценить предложение рабочей силы

Балансовый метод прогнозирования движения трудовых ресурсов позволяет

полнее раскрывать структуру рынка труда  
экстраполировать сложившиеся тенденции на рынке труда  
оценить динамику предложения рабочей силы

Балансовый метод прогнозирования движения трудовых ресурсов основан на

расчете баланса движения рабочих мест  
потребности населения в рабочих местах  
балансе спроса и предложения рабочей силы на рынке труда

В балансовом методе прогнозирования движения трудовых ресурсов оцениваются

факторы ввода и выбытия рабочих мест  
факторы ввода рабочих мест  
факторы выбытия рабочих мест

В балансовой модели движения трудовых ресурсов динамика доли убыточных предприятий зависит от

темпов инфляции  
стоимости рабочих мест  
числа вакантных рабочих мест

Число вновь вводимых рабочих мест в балансовой модели зависит от (два правильных ответа)

коэффициента сменности в отрасли  
темпов инфляции  
числа вакантных рабочих мест

В балансовом методе прогнозирования движения трудовых ресурсов используется (.....) метод оценки  
факторный  
структурный  
качественный

Тема 5. Моделирование показателей производительности труда на микроуровне

В однофакторной модели изменение производительности труда предполагает, что для производства необходимо использовать:  
один вид ресурсов  
различные виды ресурсов  
другое объяснение

В многофакторной модели расчета производительности труда в затратной части учитываются материальные факторы производства:  
да  
нет  
другой вариант ответа

Если в качестве оценки затрат труда берутся рабочие часы то предпочтительнее принимать в расчет:  
оплаченные часы  
отработанные часы  
другой вариант

Влияет ли отраслевая специфика на расчет показателя производительности труда  
да  
нет  
существует другой вариант ответа

Решение проблемы расчета производительности труда зависит от целевой установки показателя:  
да  
нет  
другой вариант ответа

Классификация по степени регулируемости факторов в многофакторных моделях производительности труда не имеет однозначного решения и зависит  
объекта моделирования  
метода измерения производительности труда  
принципов измерения производительности труда

Уровень специализации и кооперации относится к:  
регулируемым факторам производительности труда  
слаборегулируемым факторам производительности труда  
нерегулируемым факторам производительности труда

Уровень организации труда и производства относится к:  
нерегулируемым факторам производительности труда  
слаборегулируемым факторам производительности труда  
регулируемым факторам производительности труда

Проблемы, которые приходится решать при расчете производительности труда имеют в основном характер  
организационный  
производственный  
техничко-статистический

Связаны ли с методами измерения производительности труда  
организация рабочего места  
качество продукции  
текучесть кадров

Производительность труда является  
основным показателем эффективности производства  
частным показателем эффективности производства  
основным показателем эффекта производственной деятельности  
частным показателем эффекта производственной деятельности

В многофакторных моделях измерения производительности труда  
учитывается  
живой труд  
прошлый труд  
живой и прошлый труд

Одной из основных многофакторных моделей измерения  
производительности труда считают модель  
Модильяни  
Солоу  
Кейнса

В модели пофакторного анализа производительности труда выделяют  
следующие группы  
социально—психологические  
структурные  
традиционные

При отборе факторов в многофакторной модели измерения производительности труда должно учитываться, что:  
факторы должны быть количественно соизмеримы  
соизмеримость факторов не имеет значения  
количество факторов должно быть ограничено

При отборе факторов в многофакторной модели измерения производительности труда должно учитываться, что  
факторы должны быть случайным образом отобраны  
между факторами не должно быть сильной корреляции  
факторы должны быть связаны только с производственной деятельностью

В многофакторную модель расчета производительности труда должны включаться:  
факторы, отображающие все наиболее существенные причины динамики производительности труда  
только ресурсные факторы: труд и капитал  
другой вариант ответа

В модели Феликса-Риггса решается проблема:  
измерения производительности труда  
сведения ряда показателей к одному  
оценки качества труда

В модели Феликса-Риггса производительности труда относится к классу:  
однофакторных моделей  
многофакторных моделей  
другой вариант ответа

Производительность труда относится к:  
цели функционирования фирмы  
критериям ее функционирования  
другой вариант ответа

Тема 6. Анализ производительности труда на предприятии

Наибольшее влияние на рост производительности труда оказывает фактор:  
совершенствования управления, организации труда производства  
повышение технического уровня производства  
изменения объема производства

К фактору роста производительности труда технический уровень производства относят  
повышение качества продукции  
новые виды сырья и материалов, сокращающие время обработки

рост конкурентоспособности продукции

Фондовооруженность определяется как  
частное от деления численности работающих на стоимость основных фондов  
частное от деления стоимости активов предприятия на численность работающих  
стоимость основных фондов на численность работающих

Производительность труда равняется  
произведению фондоотдачи на фондовооруженность  
частному от деления фондовооруженности на фондоотдачу  
частному от деления фондоотдачи на фондовооруженность

Рационализация транспортных потоков относится к факторам  
повышения технического уровня производства  
совершенствования управления и организации производства и труда  
фактору изменения объема производства

Фондовооруженность влияет на рост производительности труда:  
да  
нет  
другой вариант ответа

Если темпы роста производительности труда опережают темпы роста фондовооруженности, то можно говорить о:  
экстенсивном росте  
интенсивном росте  
это не связанные вместе процессы

Совершенствование условий труда является фактором роста производительности труда:  
нет  
да  
другой вариант ответа

Повышение фондоотдачи означает:  
сокращение затрат живого труда на производство единицы продукции  
повышение эффективности использования основных фондов  
оба ответа правильны

Действие фактора изменения объема производства проявляется в том, что:  
численность рабочих увеличивается медленнее, чем растет объем производства

численность всех работающих растет медленнее, чем растет  
производительность труда  
условно-постоянная величина промышленно-производственного  
персонала увеличивается в меньшей степени, чем возрастает объем  
производства

Изменение объема производства влияет на снижение трудоемкости:

да  
нет  
другой ответ

Если в результате проведения организационно технических мероприятий  
уменьшается норма времени, то снижение трудоемкости определяется по  
формуле, где НВб и НВпл – норма времени соответственно до и после  
внедрения мероприятия  $V$  – объем производства продукции;  $K_{дм}$  –  
коэффициент срока действия мероприятия ( $T : 12$ ) где  $T$  – период  
действия мероприятия

$$\begin{aligned} \text{Эт} &= (\text{НВпл} - \text{НВб}) * V * K_{дм} \\ \text{Эт} &= (\text{НВб} - \text{НВпл}) * V * K_{дм} \\ \text{Эт} &= (\text{НВб} - \text{НВпл})^2 * V * K_{дм} \end{aligned}$$

Если в результате внедрения организационно-технических мероприятий  
увеличиваются нормы обслуживания, то снижение трудоемкости  
рассчитывается по формуле, где НОб и НОпл нормы обслуживания  
соответственно до и после внедрения мероприятий;  $\Phi_{пл}$  – плановый  
фонд рабочего времени, час  $K_{дм}$  – коэффициент срока действия  
мероприятия ( $T : 12$ ) где  $T$  – период действия мероприятия

$$\begin{aligned} \text{Эт} &= (1/\text{НОб} - 1/\text{НОпл}) * \Phi_{пл} * K_{дм} \\ \text{Эт} &= (\text{НОб} - \text{НОпл}) * \Phi_{пл} * K_{дм} \\ \text{Эт} &= (\text{НОпл} - \text{НОб}) * \Phi_{пл} * K_{дм} \end{aligned}$$

После проведения организационно-технических мероприятий снижение  
трудоемкости определяется по формуле, где Рб и Рпл – нормированная  
численность рабочих соответственно до и после внедрения мероприятия  
 $\Phi_{пл}$  – плановый фонд рабочего времени, час  $K_{дм}$  – коэффициент  
срока действия мероприятия ( $T : 12$ ) где  $T$  – период действия мероприятия

$$\begin{aligned} \text{Эт} &= (\text{Рб} - \text{Рпл}) * \Phi_{пл} * K_{дм} \\ \text{Эт} &= (\text{Рпл} - \text{Рб}) * \Phi_{пл} * K_{дм} \\ \text{Эт} &= (\text{Рб} - \text{Рпл}) / \Phi_{пл} * K_{дм} \end{aligned}$$

Плановая технологическая трудоемкость рассчитывается по формуле, где,  
 $T_{Рб}$  – технологическая трудоемкость изделия на начало планового  
периода, норма-час.  $\text{Эт}$  – снижение трудоемкости  $V$  – объем  
производства продукции

$$\begin{aligned} T_T &= (T_{Рб} * V - \text{Эт}) / V \\ T_T &= (T_{Рб} V - \text{Эт}) * V \end{aligned}$$

$$T_T = (TRБ * V * Э_T) / V$$

Относительная экономия численности этих категорий работающих рассчитывается по формуле, где Чп – плановая численность ППП, чел  
 Чо – численность основных рабочих, чел  
 Кр – фактический рост объема производства, %  
 Ко – фактическое увеличение условно-постоянной численности ППП, в связи с ростом объема производства, %

$$Э_{уп} = (Чп - Чо) * (Кр - Ко) / 100$$

$$Э_{уп} = (Чо - Чп) * (Кр - Ко) / 100$$

$$Э_{уп} = (Чп - Чо) * (Ко - Кр) / 100$$

Тема 7. Анализ влияния использования рабочего времени на производительность труда

Уплотнение рабочего времени относится к:  
 экстенсивным показателям рабочего времени  
 интенсивным показателям рабочего времени  
 другой вариант ответа

Потери рабочего времени за счет исправления брака относят к  
 к интенсивным показателям использования рабочего времени  
 к экстенсивным показателям использования рабочего времени  
 не относятся ни к одной из этих групп

Коэффициент уплотнения рассчитывается по формуле, где Ку – коэффициент уплотнения  
 Топ. – оперативное время в базовом периоде  
 Топпл – оперативное время в плановом периоде

$$Ку = 100 - \frac{Топб}{Топпл} * 100$$

$$Ку = 100 - \frac{Топпл}{Топб} * 100$$

$$Ку = 100 + \frac{Топб}{Топпл} * 100$$

Экономичность проектируемого разделения труда проверяется на:  
 основе норм труда  
 нормы труда не имеют к этому отношения  
 другой вариант ответа



Сокращение времени отдыха вследствие улучшения условий труда является фактором роста производительности труда:

- да
- нет
- не имеет отношения к росту производительности труда

В соответствии с рекомендациями НИИ труда определение регламентированных перерывов в течение смены может производиться:

- одним способом
- двумя способами
- тремя способами

При выделении вспомогательных работ из основных средний разряд работ должен:

- опережать разряд рабочих
- соответствовать разряду рабочих
- отставать от разряда рабочих

Экономия численности рабочих в результате сокращения потерь от брака относится к:

- интенсивным показателям рабочего времени
- экстенсивным показателям рабочего времени
- не имеет отношения к этим показателям

Уплотнение рабочего времени учитывает динамику:

- времени обслуживания рабочего места
- подготовительно-заключительного времени
- оперативного времени

Если коэффициент уплотнения рабочего времени вырастет, то производительность труда:

- вырастет
- не изменится
- снизится

Производительность труда в сравнении с уплотнением рабочего времени растет:

- медленнее
- быстрее
- одинаково

Прирост производительности труда за счет уплотнения рабочего дня рассчитывается по формуле, где  $K_u$  – коэффициент уплотнения рабочего времени

$$ПТ = \frac{100 \cdot 100}{K_u} - 100$$

$$100 - K_y$$

$$ПТ = \frac{100 \cdot 100}{100 + K_y} - 100$$

$$ПТ = \frac{100}{100 - K_y} - 100$$

Экономичность проектируемого разделения труда проверяется на основе норм. Оно считается целесообразным, когда соблюдается следующее условие, где.  $\Sigma T_{оп б}$ ,  $\Sigma T_{оп пл}$  - соответственно суммы оперативного времени в базовом и плановом периодах;  $\Phi_{пл}$ ,  $\Phi_{б}$  - соответственно фонд рабочего времени в плановом и базовом периодах.

$$\frac{\Sigma T_{оп б}}{\Phi_{б}} - \frac{\Sigma T_{оп пл}}{\Phi_{пл}} \geq 0$$

$$\frac{\Sigma T_{оп пл}}{\Phi_{пл}} - \frac{\Sigma T_{оп б}}{\Phi_{б}} \geq 0$$

$$\frac{\Sigma T_{оп б}}{\Phi_{б}} + \frac{\Sigma T_{оп пл}}{\Phi_{пл}} \geq 0$$

При выделении вспомогательных работ из основных время, затрачиваемое ранее всеми основными производственными рабочими на выполнение вспомогательных работ, выделяемых в самостоятельные, должно быть не менее суммарного рабочего времени всех вспомогательных рабочих, водимых в штат  
 время, затрачиваемое ранее всеми основными производственными рабочими на выполнение вспомогательных работ, выделяемых в самостоятельные, должно быть не более суммарного рабочего времени всех вспомогательных рабочих, водимых в штат  
 время, затрачиваемое ранее всеми основными производственными рабочими на выполнение основных работ, выделяемых в самостоятельные, должно быть не менее суммарного рабочего времени всех вспомогательных рабочих, водимых в штат

При выделении вспомогательных работ из основных

выработка на одного рабочего (основного и вспомогательного) должна быть выше, чем до выделения вспомогательных работ  
 выработка на одного рабочего (основного и вспомогательного) должна быть ниже, чем до выделения вспомогательных работ  
 выработка на одного рабочего (основного) должна быть выше, чем до выделения вспомогательных работ

Один из способов определения времени на отдых основан на физиологических исследованиях  
 социологических исследований  
 инструментальных исследованиях

Один из способов определения время на отдых определяется по уравнению регрессии  
 социометрическому исследованию  
 функционально-стоимостному методу обследования условий труда

Время на отдых можно определять на основании интегральных балльных оценок категорий тяжести труда  
 интегральных балльных оценок условий труда  
 интегральных балльных оценок организации труда на рабочих местах

Экономия численности рабочей силы за счет сокращения потерь фонда рабочего времени может быть определена по формуле где ЧРрас – расчетная численность работающих, необходимая для производства планового объема продукции исходя из выработки базисного периода; Увр – удельный вес рабочих в численности ППП; Рбаз и Рпл – потери рабочего времени соответственно в базисном и плановом периодах, %

$$\text{Эчр} = \frac{\text{ЧРрас} * \text{УВр}}{100} * \frac{\text{Рбаз} - \text{Рпл}}{100 - \text{Рпл}}$$

$$\text{Эчр} = \frac{\text{ЧРрас} * \text{УВр}}{100} * \frac{\text{Рбаз} - \text{Рпл}}{100 - \text{Рбаз}}$$

$$\text{Эчр} = \frac{\text{ЧРрас} * \text{УВр}}{100} * \frac{\text{Рбаз} + \text{Рпл}}{100 - \text{Рпл}}$$

Относительная экономия рабочей силы за счет сокращения невыходов на работу определяется на основе анализа отчетных данных об использовании времени рабочих пропорционально увеличению бюджета рабочего времени в среднем на одного рабочего (в днях) , где ЧРрас – расчетная численность работающих, необходимая для производства планового объема продукции исходя из выработки базисного периода;

Увр – удельный вес рабочих в численности ППП      Фбаз и Фпл –  
количество рабочих дней, отрабатываемых одним рабочим соответственно  
в базисном и плановых периодах

$$\text{Эчр} = \frac{\text{ЧРрас} * \text{УВр} (\text{Фбаз} - \text{Фпл})}{\text{Фпл}}$$

$$\text{Эчр} = \frac{\text{ЧРрас} * \text{УВр} (\text{Фпл} - \text{Фбаз})}{\text{Фпл}}$$

$$\text{Эчр} = \frac{\text{ЧРрас} * \text{УВр} (\text{Фбаз} - \text{Фпл})}{\text{Фбаз}}$$

## Тема 8. Анализ использования рабочей силы на предприятии

Коэффициент общего оборота рабочей силы учитывает  
принятых и уволенных по собственному желанию  
только уволенных  
только принятых  
принятых и уволенных

Коэффициент оборота по приему  
принятых и уволенных по собственному желанию  
только уволенных  
только принятых

Коэффициент оборота по увольнению  
уволившиеся по собственному желанию  
все уволенные, кроме уволенных по решению администрации  
все уволенные

Коэффициент текучести кадров  
уволившиеся по собственному желанию  
уволенные по инициативе администрации  
уволенные по инициативе администрации и уволившиеся по  
собственному желанию

Коэффициент постоянства кадров  
количестве работников в списке не менее года  
количестве работников в списке не менее 2 лет  
количестве работников в списке не менее 3 лет

Коэффициент стабильности кадров  
количестве работников в списке не менее года

количестве работников в списке не менее 2 лет  
количестве работников в списке не менее 3 лет

Анализ текучести кадров предполагает  
количественный анализ  
ситуативный анализ  
текущий анализ

Качественный анализ текучести кадров предполагает  
анализ структуры уволившихся  
изучение динамики коэффициента текучести кадров  
экономическую оценку последствий текучести кадров

Причины текучести кадров могут быть исследованы методами  
по заявлениям работников  
структурными методами  
динамическим методами

Основными причинами текучести кадров можно считать  
отдаленность от места работы  
несовершенство трудового законодательства  
качество продукции

Экономическая оценка последствий увольнений по причине текучести кадров может основываться на  
потерях организации в связи со снижением производительности труда увольняющихся  
увеличении трудоемкости продукции  
потерях организации в связи со ростом производительности труда вновь принятых

Анализ численности персонала, позволяющий выявить изменения в структуре персонала можно осуществить с использованием  
технологического разделения труда  
функционального разделения труда  
пооперационного разделения труда

Индекс кадрового состава рассчитывается с учетом  
удельного веса функциональной группы в общей численности кадров  
индекса текучести кадров  
индекса постоянства кадрового состава

Индекс рабочей силы рассчитывается с учетом, где  $\sum P_{iпл}$   $\sum P_{iотч}$   
соответственно численность  $i$  – й функциональной группы в плановом и базисном периодах

соответственно численность  $i$  – й функциональной группы в плановом и базисном периодах  
сумм численности функциональных групп работников  
явочной численности работников  
среднесписочной численности работающих

При стабильной структуре индексы кадров и рабочей силы равны  
индекс кадров больше индекса рабочей силы  
индекс рабочей силы больше индекса кадров

Недостаток рабочих той или иной профессии и квалификации ведет к отступлениям от принятой технологии  
росту производительности труда  
росту качества продукции

Излишек рабочих той или иной профессии и квалификации ведет к росту производительности труда  
снижению производительности труда  
отступлениям от принятой технологии

При анализе профессионально-квалификационного состава определяют степень соответствия квалификации сложности выполняемых работ  
структуру персонала  
динамику численности персонала в соответствующих профессионально-квалификационных группах

Анализируя использование служащих на предприятии следует выяснить каков уровень образования у соответствующих работников  
качество работы персонала  
заполнение штатного расписания

Потребный состав рабочих по численности определяется по выполнению норм выработки и эффективному фонду среднесписочного работника  
выполнению норм выработки и структуре персонала  
эффективному фонду среднесписочного работника и сложности работ

Изменение в сложности работ оказывает влияние на динамику численности рабочих:  
оказывает влияние  
не оказывает влияния  
не имеет отношения вообще

Оптимальная текучесть кадров находится в пределах 1-3%

2-5%

3-7%

## Тема 9. Анализ организации и нормирования труда

При определении уровня организации труд используют следующее количество основных подходов

- 1
- 2
- 3
- 4

Один из подходов определения уровня организации труда основан на использовании

сумме показателей эффективности производства  
совокупности частных показателей  
оценке состояния рабочих мест

В число рекомендованных показателей оценки уровня организации труда входят показатели (два правильных ответа)

коэффициент аттестации рабочих мест  
коэффициент сменности работы  
коэффициент материального поощрения

В число рекомендованных показателей оценки уровня организации труда входят показатели (два правильных ответа)

коэффициент повышения квалификации  
коэффициент качества продукции  
коэффициент кооперации труда

Основным направлением анализа состояния нормирования труда является

определение уровня квалификации нормировщиков  
уровень стимулирования труда нормировщиков  
потери рабочего времени на предприятии

Основным показателем уровня организации нормировочной работы на предприятии является

снижение себестоимости продукции  
достигнутое снижение трудоемкости продукции  
снижение потерь от брака

Основным показателем уровня организации нормировочной работы на предприятии является

исполнение плана по пересмотру и введению новых норм

внедрение экономико-математических моделей расчета трудовых показателей в работе нормировщиков  
организация труда нормировщиков

Анализ числа работников, для нормирования труда которых имеются нормативы, проводится (два правильных ответа)  
по видам работ  
по категориям работников  
по рабочим местам

Для определения доли нормируемых работ используется формула  
фактическое отработанное время отнесенное к сумме нормо-часов работы по нарядам  
сумма нормо-часов работы по нарядам отнесенная к фактически отработанному времени  
численность работников, труд которых нормируется отнесенная к сумме нормо-часов работы по нарядам

Для определения доли нормируемых работ используется формула  
численность работников, труд которых нормируется отнесенная к общей численности работников  
общая численность работников, отнесенная к численности работников, труд которых нормируется  
численность работников, труд которых нормируется отнесенная к сумме нормо-часов работы по нарядам

В анализе уровня нормирования труда метод расчета по трудоемкости в сравнении с методом расчета по численности работников  
более точен  
менее точен  
дает такой же результат

Доля нормируемых работ, рассчитанная по отработанному времени по отношению к доле, рассчитанной по численности работников  
ниже  
выше  
такая же

Качество норм характеризует признак  
уровень интенсивности труда  
равнонапряженность норм  
выполнение плана по трудоемкости продукции

Качество норм характеризует признак  
степень соответствия величины затрат труда на единицу продукции по норме фактическому времени работы



уровень нормирования труда  
уровень интенсивности труда

При расчете равнонапряженности норм труда учитывается  
коэффициент интенсивности труда  
коэффициент выполнения норм  
коэффициент уплотнения времени

Равнонапряженность норм труда рассчитывается с учетом  
времени работы  
численности работников  
интенсивности труда

На расчет равнонапряженности норм труда может влиять  
различные поправочные коэффициенты  
квалификация нормировщиков  
уровень квалификации рабочих

На расчет равнонапряженности норм труда может влиять  
неточный учет отработанного времени  
уровень квалификации рабочих  
уровень нормирования труда

В рекомендациях по количественной оценке уровня организации труда,  
производства и управления используется количество показателей  
6  
8  
10

При анализе состояния нормирования труда учитывается (два  
правильных ответа)  
состояние используемого оборудования  
степень использования оборудования на каждом рабочем месте  
сменность работы оборудования

В число рекомендованных показателей оценки уровня организации труда  
входят показатели (два правильных ответа)  
коэффициент улучшения условий труда  
коэффициент совмещения профессий  
коэффициент уплотнения рабочего времени

Тема 10. Анализ формирования и расходования заработной платы на  
предприятии

В системе трудовых показателей заработная плата представляется:  
системой стимулирования труда

средней заработной платой  
методами распределения фонда заработной платы

Оплата целодневных простоев входит в:  
часовой фонд заработной платы  
дневной фонд заработной платы  
годовой фонд заработной платы

Доплата за сверхурочные работы входит в:  
часовой фонд заработной платы  
дневной фонд заработной платы  
годовой фонд заработной платы

Изменение динамики структурных составляющих фонда заработной платы анализируется в динамике за несколько периодов, но не менее чем за:

- 2 периода
- 3 периода
- 4 периода

На динамику изменения численности может влиять система стимулирования труда:

- да
- нет
- не имеет значения

Структура численности и фонда заработной платы служащих тесно связана с ростом производства

- да
- нет
- не имеет значения

На величину средней заработной платы по ТК РФ влияет оплата при совмещении работы с обучением:

- да
- нет
- не имеет значения

Средняя заработная плата как планово-экономический показатель и начисление средней заработной платы по ТК РФ это:

- одно и тоже
- рассматриваются как разные понятия
- не то и не другое

Рост производительности труда должен по возможности:  
опережать рост средней заработной платы

совпадать с ростом средней заработной платы  
отставать от роста средней заработной платы

Изменение соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы:  
влияет на себестоимость продукции  
не влияет на себестоимость продукции  
другой вариант ответа

Роль различных категорий персонала с точки зрения влияния на себестоимость продукции:  
одинакова  
неодинакова;  
другой вариант ответа

В основе метода классификации работ лежит оценка:  
сложности работ  
количество труда  
личные качества работника

Метод тарификации работников основан на критерии:  
количестве труда  
стаже работника  
некоторых характеристиках рабочего места

В суммарном методе оценка работ производится:  
по отдельным факторам  
в целом  
другим способом

Количество пар сравнения при использовании метода рядов для 10 видов работ составит:  
55  
50  
45

Аналитическая оценка работ предполагает наличие основных компенсирующих факторов:  
4 фактора  
5 факторов  
6 факторов

Ответственность за свою работу в аналитической оценке работ предполагает  
ответственность за объем выполненной работы  
ответственность за процесс труда и его безопасность

ответственность за результат труда

Рекомендуемо количество степеней сложности факторов в аналитической оценке работ:

2-3

3-5

5-7

В модели аналитической оценки работ значимость факторов сложности:

учитывается

не учитывается

не имеет смысла

Для обоснования тарифной ставки 1 разряда целесообразно использовать следующий критерий:

содержание труда на рабочем месте

стоимость жизни и тенденции ее изменения

результат труда работника

В модели коллективного участия в прибылях Скэнлона стимулируется:

рост производительности труда

рост фондоотдачи

экономия материальных ресурсов

В модели коллективного участия в прибылях Раккера стимулируется

рост производительности труда

рост фондоотдачи

экономия материальных ресурсов

Рост средней заработной платы оценивается положительно при стабильном фонде заработной платы и уменьшении численности персоналом

росте льгот и компенсаций, связанных с неблагоприятными условиями труда

опережающем росте средней заработной платы по сравнению с ростом производительности труда