

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Национальный  
научно-исследовательский институт  
общественного здоровья им.Н.А.Семашко»

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация об информации  
ФИО: Зудин Александр Борисович  
Должность: Директор  
Дата подписания: 08.02.2024 12:08:19  
Уникальный программный ключ:  
0e1d6fe4fcfd800eb2c45df9ab36751df3579e2c

**Компонент образовательной программы**  
Образовательная программа утверждена  
Решением Ученого совета  
ФГБНУ «Национальный НИИ общественного  
здоровья имени Н.А.Семашко»  
Протокол от «27» июня 2023 г № 5

Оценочные материалы по дисциплине

**РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА: СФЕРА УСЛУГ**  
по научной специальности

**5.2.3 Региональная и отраслевая экономика**  
**направленность (профиль): Сфера услуг**

(уровень образования: подготовка кадров высшей квалификации)

Форма обучения: очная

Москва  
2022

## Образовательный компонент. Дисциплины (модули).

### 1.3 Дисциплины (модули)

#### 1.2 РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА: СФЕРА УСЛУГ:

Целью изучения дисциплины является формирование у аспирантов самостоятельного экономического мышления, основанного на глубоком усвоении теоретических и методологических вопросов в области управления человеческими ресурсами – формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при создании новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

##### 1. Планируемые результаты освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины «Региональная и отраслевая экономика: сфера услуг» аспирант должен:

**знать:** основные принципы и методы разработки и внедрения критериев оценки персонала; основные принципы и методы работы с внешними организациями; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.

**уметь:** применять теоретические знания при решении практических задач и для достижения поставленных перед организацией целей для повышения ее конкурентоспособности; применять теоретические знания при решении практических задач и для достижения поставленных перед организацией целей для повышения ее конкурентоспособности; проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

**владеть:** навыками и инструментами оценки экономической и других видов эффективности персонала организации, внедрения и реализации системы постоценочных мероприятий; навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения; навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в т.ч. производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине:

2 семестр – экзамен (кандидатский экзамен).

##### 2. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости

###### Тематика Эссе-1

1. Условия и факторы роста эффективности экономики труда: Ваша точка зрения
2. Современные проблемы в сфере труда и социально трудовых отношений, их причины и последствия
3. Обоснуйте влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики
4. Новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы. В чем Вы видите их причины и перспективы
5. Возможности использования зарубежного опыта регулирования социально-трудовых отношений в РФ. Обоснуйте.

6. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

### Тематика Эссе-2

1. Роль международных организаций в управлении трудом. Предположите перспективы их влияния
2. Государственная политика в области занятости населения. Обоснуйте Ваши предложения по ее совершенствованию.
3. Предложите собственные направления маркетинга рабочей силы.
4. Современные подходы к организации кадровой службы. Как Вы видите тенденции ее развития для улучшения HR-бренда.
5. Содержание работы менеджера по персоналу и ее взаимосвязь с профессиональной компетентностью.
6. Перспективы развития нано- уровня управления трудом.

#### *Критерии оценки текущего контроля успеваемости в форме эссе*

Результаты текущей аттестации оцениваются по традиционной системе («Пройден», «Не пройден») в соответствии с нижеприведенными критериями:

«Пройден» – Полностью усвоен учебный материал; обучающийся проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, форсированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

«Не пройден» – Не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

### Тематика рефератов

1. Оценка уровня жизни населения в регионе.
2. Формирование потребительских бюджетов в регионе.
3. Проблемы дифференциации заработной платы
4. Механизм социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
5. Организация социальной защиты населения в регионе.
6. Оценка системы социального партнерства в регионе.
7. Риски в управлении трудом.
8. Социальная ответственность бизнеса.
9. Трудовая активность и социальные гарантии работников в организации.
10. Правовые аспекты трудовой организации.
11. Социально-трудовой мониторинг в организации.
12. Трансформация занятости населения в регионе.
13. Трудовая миграция в регионе.
14. Региональный (территориальный) рынок труда.
15. Маркетинговое исследование рынка труда.

16. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан.
17. Социально-экономические проблемы и последствия безработицы.
18. Поведение безработных на рынке труда.
19. Оценка эффективности работы службы занятости в регионе.
20. Методы оценки производительности труда в организации.
21. Оценка трудоемкости в организации.
22. Факторы роста эффективности труда в современных условиях.
23. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда в организации.
24. Совершенствование организации оплаты труда.
25. Построение эффективной премиальной системы.
26. Внедрении технологий грейдирования в систему стимулирования персонала организации.
27. Оценка социальной политики организации и уровня доходов персонала.
28. Качество трудовой жизни работников организации.
29. Оптимизация затрат на персонал.
30. Бюджетирование затрат на персонал.
31. Внутрифирменное планирование социально-трудовых показателей.
32. Организация нормирования труда.
33. Оценка качества системы нормирования труда в организации.
34. Пути совершенствования организации труда.
35. Эффективность использования рабочего времени в организации.
36. Организация обслуживания рабочих мест.
37. Специальная оценка рабочих мест
38. Управление охраной труда в организации.
39. Совершенствование управления безопасностью труда.
40. Формирование и развитие системы управления персоналом в организации.
41. Внедрение новых технологий в управлении человеческими ресурсами.
42. Построение HR-бренда компании.
43. Стратегия управления персоналом в организации.
44. Формирование эффективной кадровой политики организации.
45. Аудит количественного и качественного состава персонала.
46. Оценка использования трудового потенциала организации.
47. Управление качеством персонала организации
48. Организация контроллинга персонала.
49. Внедрение технологий маркетинга в управление персоналом организации.
50. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.
51. Организация профессионально-квалификационного развития персонала.
52. Управление деловой карьерой персонала.
53. Управление движением персонала. Удержание квалифицированного персонала.
54. Организация социально-трудового аудита в организации.
55. Оценка эффективности работы с персоналом в организации.
56. Сравнительный анализ эффективности рекрутинговых услуг.
57. Управление поведением работников в организации.
58. Управление мотивацией труда в организации.

*Критерии текущего контроля успеваемости в форме реферата*

При защите реферата, преподаватель оценивает следующие позиции:

1. Соответствие содержания теме.
2. Глубина проработки материала.

3. Свободное владение материалом.
4. Изложение материала, стиль, ораторское искусство.
5. Соблюдение требований к оформлению объема реферата.

Текущий контроль считается пройденным, если уровень оценки реферата соответствует базовому и выше в соответствии с нижеприведенными критериями:

Уровень оценки реферата	Критерий оценки
Выше базового	Тема реферата соответствует заданной. Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний по теме; при защите прослеживается четкая структура и логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий. Реферат изложен литературным языком с использованием инструментария изучаемой дисциплины. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные аспирантом самостоятельно или с помощью преподавателя в процессе ответа.
Базовый	Тема реферата может иметь отклонения от заданной. Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано, слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины. Речевое оформление требует поправок, коррекции.
Ниже базового	Теме реферата имеет существенные отклонения от заданной (не соответствует заданной). Работа представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по теме. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, гистологическая терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа аспиранта. Реферат не подготовлен.

### Тестовые задания-1

#### 1. Верны ли определения?

А. Текущий рынок труда — это пересечение множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда

Б. Текущий рынок труда — это непересекающиеся части множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда

а. А — нет, Б — нет

а. А — да, Б — да

в. А — нет, Б — да

г. А — да, Б — нет

#### 2. Затраты времени, включаемые в норму времени:

а. оперативное и подготовительное время

б. операционное, подготовительное и заключительное время

в. подготовительное и заключительное время

г. оперативное, подготовительное время и перерывы

#### 3. Наибольшие резервы роста производительности труда определяются:

- а. макроэкономическими условиями развития экономики
- б. факторами научно-технического прогресса
- в. условиями организации производства
- г. условиями совершенствования организации труда

**4. Основные причины возникновения циклической безработицы:**

- а. нарушение макроэкономического равновесия
- б. несовершенство рынка труда
- в. политика государства
- г. действия профсоюзов
- д. нет правильных ответов

**5. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:**

- а. рынок труда
- б. коллективный договор
- в. трудовые отношения

**6. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.**

- а. внутрифирменного рынка труда
- б. вертикального рынка труда
- в. вторичного рынка труда
- г. внешнего рынка труда
- д. обособленного рынка труда

**7. Если гражданин не имеет работы и заработка, это является ( ..... ) условием для отнесения его к категории безработных**

- а. необходимым
- б. достаточным
- в. необходимым и достаточным

**8. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы**

- а. модель рынка труда США
- б. японская модель рынка труда
- в. шведская модель
- г. российская модель рынка труда

**9. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников**

- а. модель рынка труда США
- б. японская модель рынка труда
- в. шведская модель
- г. российская модель рынка труда

**10. Сдельная расценка определяется по формуле:**

- а.  $P = T / Нвр * 60$
- б.  $P = (Нв * Нвр) / T$
- в.  $P = T / Нв$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

**11. Сдельная расценка определяется по формуле:**

- а.  $P = T * Нв / 60$

$$\text{б. } P = (T * \text{Нвр}) / 60$$

$$\text{в. } P = T / \text{Нвр}$$

где T - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

**12. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями**

- а. регулирование рынка труда
- б. социально-экономическая дестабилизация
- в. движение рабочей силы
- г. миграция

**13. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества**

- а. политика образования
- б. политика стимулирования
- в. политика занятости
- г. трудовая политика

**14. Среднедушевые денежные доходы – это:**

- а. общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- б. номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- в. номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- г. скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
- д. отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

**15. Располагаемые денежные доходы – это:**

- а. общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
- б. номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
- в. номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
- г. скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
- д. отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

**16. Коэффициент Джини вырос в течение года с 0.22 до 0.35. Это означает, что:**

- а. среднедушевые реальные доходы уменьшились;
- б. дифференциация доходов усилилась;
- в. доля семей, доход которых ниже прожиточного минимума, снизился.

**17. Регулярно получаемое вознаграждение за производственную продукцию или оказанные услуги, включая отпуска и другое неотработанное время в соответствии с законодательством и коллективными договорами - это:**

- а. оплата труда
- б. вознаграждение за труд
- в. зарплата.

**18. Повышение производительности труда заключается в том, что: (исключите лишнее)**

- а. доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта увеличивается при одновременном увеличении затрат прошлого труда;
- б. доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается при отсутствии увеличения затрат прошлого труда;
- в. общая сумма затрат труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается.

**19. С повышением интенсивности труда производительность труда:**

- а. растет;
- б. снижается;
- в. растет до определенных границ;
- г. остается неизменной.

**20. Нормальной считается интенсивность труда, при которой:**

- а. работник может в течении длительного времени работать без ущерба для здоровья;
- б. обеспечиваются минимальные затраты на производство при допустимых параметрах функционирования организма работника;
- в. все ответы верны;
- г. все ответы не верны.

**21. Производительность труда не характеризует:**

- а. объем выпущенной продукции на единицу рабочего времени;
- б. объем выпущенной продукции в расчете на одного работника;
- в. объем выпущенной продукции на единицу затрат труда;
- г. объем выпущенной продукции на единицу производственной площади.

**22. Из перечисленных методов измерения производительности труда наибольшей точностью обладает:**

- а. стоимостной;
- б. натуральный;
- в. условно-натуральный;
- г. трудовой.

**23. Эффективное использование трудового метода измерения производительности труда требует:**

- а. высокого уровня технико-технологического оснащения производства;
- б. высокого уровня квалификации персонала;
- в. высокого уровня нормирования труда.

**24. Объем незавершенного производства в структуре валовой продукции при расчете производительности труда дает возможность:**

- а. снижения показателя производительности труда;
- б. повышения показателя производительности труда;
- в. повышения объективности расчета показателя производительности труда.

**25. Функции государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями (выберите 2 правильных ответа):**

- а. не вмешиваться;
- б. обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;
- в. выступить гарантом выплаты минимальной заработной платы;
- г. выступить арбитром в случае возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателям



**26. Степень соответствия между запросами (требованиями) работника и условиями трудовой деятельности, уровнем их реализации – это:**

- а. удовлетворенность трудом
- б. обогащение трудом
- в. качества трудовой жизни

**27. Наиболее характерный доход населения характеризует показатель:**

- а. средний доход населения;
- б. моды
- в. медианы

**28. В условиях бестарифной системы первичным системообразующим элементом является:**

- а. фонд заработной платы предприятия;
- б. индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы;

**29. С позиции работодателя цена рабочей силы определяется:**

- а. ее предельной продуктивностью;
- б. квалификацией рабочей силы;
- в. уровнем безработицы;

**30. Рост производительности труда на предприятии может проявляться в следующих формах:**

- а. повышение нормы прибыли;
- б. повышение массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- в. сокращение длительности производственного и промышленного циклов;
- г. повышение качества при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени.
- е. все перечисленное верно
- ж. все перечисленное неверно

**31. Найти процент изменения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %**

- а. 11,1 %
- б. 9,1 %
- в. 9,6 %
- г. 10,1 %

**32. На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек. Коэффициент сменяемости кадров равен:**

- а. 8 %
- б. 80 %
- в. 18 %
- г. 0,8 %

**33. Национальный доход в экономике страны в базовом году составил 70 млрд. руб. Через 15 лет он увеличился до 140 млрд. Инфляция за период составила 275%. Численность трудоспособного населения увеличилась в отчетном году по сравнению с базовым на 20%, доля занятых по отношению к численности трудоспособного населения составила 85% и 80%, соответственно, к базовому и отчетному году. Определить, на сколько изменилась производительность труда в отчетном периоде по отношению к базовому.**

- а. 56%;
- б. 36%;

- в. 46%;
- г. 26%.

**34. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 15% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они снизились до 8%. Определить рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени.**

- а. 4,2%;
- б. 5,2%;
- в. 8,2%;
- г. 6,2%.

**35. Рассчитать коэффициент выбытия, если с территории региона выбыло 12 тыс. человек при среднегодовой его численности 1,2 млн. человек за год**

- а. 100
- б. 1
- в. 10
- г. 0,0001.

#### *Критерии оценки текущего контроля успеваемости в форме тестирования*

Тест для проведения текущей аттестации содержит не менее 15 вопросов.

Результаты текущей аттестации оцениваются по традиционной системе («Пройден», «Не пройден») в соответствии с нижеприведенными критериями:

«Пройден» – если аспирант выполнил тест с количеством правильных ответов не менее 70 %.

«Не пройден» – если аспирант выполнил тест с количеством правильных ответов менее 70 %.

#### **Тематика проведения дискуссии-1**

1. Преимущества и недостатки использования современных систем оплаты труда.
2. Экономическая реформа в России и проблемы качества жизни населения. Проблемы дифференциации доходов в России.
3. Государственное и договорное регулирование заработной платы в экономике.

#### **Тематика проведения дискуссии-2**

1. Различные подходы к оценке эффективности труда. Различия эффекта и эффективности.
2. Социально-экономические проблемы оценки эффективности труда на современном этапе.
3. Современные факторы и резервы роста производительности труда.

#### **Тематика проведения дискуссии-3**

1. Состояние современной социальной политики в РФ, положительные и отрицательные ее стороны.
2. Факторы социальной политики и их перспективы развития.
3. Качество жизни и его измерение, состояние.
4. Социальная политика за рубежом (по отдельным странам).
5. Перспективы социальной политики в России.

Текущий контроль считается пройденным, если уровень оценки участия аспиранта в дискуссии соответствует базовому и выше в соответствии с ниже приведенными критериями:

*Критерии оценки текущего контроля успеваемости в форме дискуссии*

Уровень оценки	Критерии оценки
Выше базового	<p>Ведение дискуссии в рамках объявленной темы; видение сути проблемы. Точная, четкая формулировка аргументов и контраргументов, умение отделить факты от субъективных мнений, использование примеров, подтверждающих позицию сторон.</p> <p>Соответствие аргументов выдвинутому тезису, соответствие контраргументов высказанным аргументам.</p> <p>Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личных нападок, отказ от стереотипов, разжигающих рознь и неприязнь.</p> <p>Отсутствие речевых и грамматических ошибок, отсутствие сленга, разговорных и просторечных оборотов. Эмоциональность и выразительность речи.</p>
Базовый	<p>Допускается отклонение от темы по причине иной трактовки сути проблемы. Допущены логические ошибки в предъявлении некоторых аргументов или контраргументов или преобладают субъективные доводы над логической аргументацией или не использованы примеры, подтверждающие позицию стороны.</p> <p>Соответствие аргументов выдвинутому тезису, соответствие большинства контраргументов высказанным аргументам. Несоответствие некоторых аргументов выдвинутому тезису или несоответствие некоторых контраргументов высказанным аргументам.</p> <p>Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личных нападок, но перебивание оппонентов, неумение выслушать мнение оппонента до конца.</p> <p>Допущены разговорные или просторечные обороты при отсутствии речевых и грамматических ошибок или допущены речевые и грамматические ошибки, низкая эмоциональность и выразительность речи.</p>
Ниже базового	<p>Отклонение от темы по причине отсутствия видения сути проблемы. Намеренная подмена темы дискуссии по причине неспособности вести дискуссию в рамках предложенной проблемы. Перескакивание с темы на тему, отсутствие всякого понимания сути проблемы.</p> <p>Ошибки в предъявлении аргументов и контраргументов, связанные с нарушением законов логики, неумение отделить факты от субъективных мнений. Несоответствие аргументов и контраргументов обсуждаемой проблеме, отсутствие причинно-следственных связей между аргументами и контраргументами, преобладание только субъективных доводов в отстаивании позиции сторон. Повторное утверждение предмета спора вместо его доказательства или отсутствие фактических доказательств или приведение вместо доказательств субъективных мнений.</p> <p>Несоответствие большинства аргументов выдвинутому тезису, несоответствие большинства контраргументов высказанным аргументам. Отсутствие всякой связи между тезисом, аргументами и контраргументами.</p> <p>Проявление личной предвзятости к некоторым оппонентам, неумение выслушать мнение оппонента до конца. Отсутствие терпимости к мнениям других участников дискуссии, перебивание оппонентов. Прямое игнорирование мнения других участников дискуссии, нападки на оппонентов, препятствие в проведении дискуссии, срыв дискуссии.</p> <p>Небрежное речевое поведение: наличие речевых ошибок, излишнее использование сленга, разговорных и просторечных оборотов. Монотонная (или излишне эмоциональная) речь. Качество речи препятствует пониманию высказываемой мысли.</p>

Уровень оценки	Критерии оценки

### **3. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации в форме экзамена (кандидатского экзамена)**

#### **Вопросы для проведения экзамена по билетам**

1. Оценка уровня жизни населения в регионе.
2. Формирование потребительских бюджетов в регионе.
3. Проблемы дифференциации заработной платы
4. Механизм социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
5. Организация социальной защиты населения в регионе.
6. Оценка системы социального партнерства в регионе.
7. Риски в управлении трудом.
8. Социальная ответственность бизнеса.
9. Трудовая активность и социальные гарантии работников в организации.
10. Правовые аспекты трудовой организации.
11. Социально-трудовой мониторинг в организации.
12. Трансформация занятости населения в регионе.
13. Трудовая миграция в регионе.
14. Региональный (территориальный) рынок труда.
15. Маркетинговое исследование рынка труда.
16. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан.
17. Социально-экономические проблемы и последствия безработицы.
18. Поведение безработных на рынке труда.
19. Оценка эффективности работы службы занятости в регионе.
20. Методы оценки производительности труда в организации.
21. Оценка трудоемкости в организации.
22. Факторы роста эффективности труда в современных условиях.
23. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда в организации.
24. Совершенствование организации оплаты труда.
25. Построение эффективной премиальной системы.
26. Внедрении технологий грейдирования в систему стимулирования персонала организации.
27. Оценка социальной политики организации и уровня доходов персонала.
28. Качество трудовой жизни работников организации.
29. Оптимизация затрат на персонал.
30. Бюджетирование затрат на персонал.
31. Внутрифирменное планирование социально-трудовых показателей.
32. Организация нормирования труда.
33. Оценка качества системы нормирования труда в организации.
34. Пути совершенствования организации труда.
35. Эффективность использования рабочего времени в организации.
36. Организация обслуживания рабочих мест.
37. Специальная оценка рабочих мест
38. Управление охраной труда в организации.
39. Совершенствование управления безопасностью труда.

40. Формирование и развитие системы управления персоналом в организации.
41. Внедрение новых технологий в управлении человеческими ресурсами.
42. Построение HR-бренда компании.
43. Стратегия управления персоналом в организации.
44. Формирование эффективной кадровой политики организации.
45. Аудит количественного и качественного состава персонала.
46. Оценка использования трудового потенциала организации.
47. Управление качеством персонала организации
48. Организация контроллинга персонала.
49. Внедрение технологий маркетинга в управление персоналом организации.
50. Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.
51. Организация профессионально-квалификационного развития персонала.
52. Управление деловой карьерой персонала.
53. Управление движением персонала. Удержание квалифицированного персонала.
54. Организация социально-трудоового аудита в организации.
55. Оценка эффективности работы с персоналом в организации.
56. Сравнительный анализ эффективности рекрутинговых услуг.
57. Управление поведением работников в организации.
58. Управление мотивацией труда в организации.
59. Проблемы социального обеспечения, социального страхования и социальной защиты населения
60. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда.
61. Понятие «сфера услуг». Отрасли сферы услуг.
62. Основные тенденции развития сферы услуг. Факторы, обуславливающие активное развитие сферы услуг.
63. Сфера услуг и формирование постиндустриального общества.
64. Подходы к определению услуги. Характеристики услуг.
65. Классификации услуг и виды классификаторов услуг.
66. Характеристика целей производства услуг и факторы целеполагания.
67. Основные виды ресурсов, необходимых для производства услуг.
68. Понятие стратегического управления организациями сферы услуг.
69. Сегментация рынка услуг и позиционирование услуги.
70. Стратегии охвата рынка.
71. Формирование концепции услуг/
72. Понятие сервисного пакета.
73. Сервисная система. Особенности, обусловленные характеристиками услуг. (Л. Берри, А. Парашураман, В. Зайтамл). «Servuction» модель.
74. Подходы к проектированию сервисной системы: метод «поточной линии», «потребитель как со-производитель» и «контакт с потребителем».
75. Проблемы размещения организаций сферы услуг.
76. Метод сервисного плана (Дж. Шостак).
77. Проблема согласования спроса и предложения в сервисных организациях. Подходы, используемые при управлении спросом сервисных организаций.
78. Понятие мощности организаций сферы услуг. Подходы, используемые при управлении мощностями организаций сферы услуг.
79. Использование моделей массового обслуживания при планировании мощности сервисной организации.
80. Прогнозирование спроса в организациях сферы услуг. Общая характеристика системы факторов, определяющих спрос в сфере услуг. Основные этапы процесса прогнозирования.
81. Факторы, влияющие на выбор метода прогнозирования. Качественные методы прогнозирования спроса на услуги.
82. Количественные методы прогнозирования спроса на услуги, их преимущества и недостатки.

83. Треугольник Ф. Котлера.
84. «Маркетинг-микс» для организаций сферы услуг. 4 «Р». 7 «Р»(Б. Бумс и М. Битнер).
85. Сравнительная характеристика маркетинга взаимоотношений для организаций сферы услуг и транзакционного маркетинга (маркетинга отдельных сделок).
86. Уровни маркетинга взаимоотношений (Л. Л. Берри и А.Парашураман).
87. Сервисная цепочка прибыли (Дж. Л. Хескетт и др.).
88. «Восстановление» услуг и формирование системы гарантий (К. Харт, Дж. Хескетт и У.Сассер).
89. Преимущества и недостатки наделения полномочиями. Уровни наделения полномочиями (Д. Боуэн и Э. Лоулер).
90. Основные идеи «круга успеха» и «круга провала» (Л А. Шлезингер и Дж. Л. Хескетт).
91. Концепция воспринятого качества К. Гронруза.
92. Определение качества услуг с помощью методики SERVQUAL (А. Парашураман, Л.Берри, В. Зайтамл). Детерминанты качества услуг (А. Парашураман, Л. Берри, В. Зайтамл).
93. Анализ качества услуг с помощью GAP модели (А. Парашураман, Л. Берри, В. Зайтамл).
94. Причины усиления международной конкуренции в сфере услуг (М. Портер).
95. Типы международной конкуренции в сфере услуг (М. Портер).
96. Национальные конкурентные преимущества в сфере услуг (М. Портер).

### **Критерии оценивания ответа на экзамене**

Уровень знаний, экзаменуемых оценивается по пятибалльной системе: на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Общие требования к ответу. При сдаче экзамена по дисциплине «Региональная и отраслевая экономика: экономика народонаселения и экономика труда» обучающийся должен показать знание современной отечественной и зарубежной литературы по экономической проблематике, уметь осуществлять доказательство научных проблем с помощью сравнительно-сопоставительного анализа, выявлять закономерности и тенденции научных парадигм в рассматриваемых вопросах. Обучающийся должен демонстрировать способность к творческому и критическому мышлению, четко понимать смысл поставленного вопроса, ясно формулировать основные категорий экономики, а также аргументировать собственную точку зрения на основе теоретического и практического современного знания. Понимание проблемы, научная корректность, краткость и ясность в изложении ответа, владение современной информацией, использование последних публикаций по проблеме, которая поднимается в конкретном вопросе, обогащают ответ.

●Оценка «Отлично» - основные вопросы раскрыты полно и глубоко, с использованием дополнительного материала; материал по экономике изложен последовательно и логически; отсутствуют ошибки; выводы и обобщения достаточно аргументированы.

●Оценка «Хорошо» - изложена проблематика, круг задач и методических подходов в области исследования; основные вопросы раскрыты недостаточно полно и глубоко; в ответе на вопрос допущены незначительные ошибки; изложение материала недостаточно систематизировано и последовательно; выводы и обобщения аргументированы, но содержат отдельные неточности.

●Оценка «Удовлетворительно» - в усвоении программного материала выявлены существенные пробелы; основные положения экономики раскрыты поверхностно; ответ не основывается на достаточном знании науки и экономики; допущены существенные ошибки, отсутствуют аргументированные выводы.

●Оценка «Неудовлетворительно» - не сформулирована проблема или сформулирована неверно; обсуждаемая проблема не проанализирована; незнание большей части информации по дисциплине; незнание ключевых понятий вышеназванной области знания.